

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA DOSEN TERHADAP KUALITAS PENGAJARAN PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**BAYU FITRAH SYAM PUTERA**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2015**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA DOSEN TERHADAP KUALITAS PENGAJARAN PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS HASANUDDIN**

disusun dan diajukan oleh

**BAYU FITRAH SYAM PUTERA**

**A21110266**



kepada

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2015**

## **SKRIPSI**

### **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA DOSEN TERHADAP KUALITAS PENGAJARAN PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS HASANUDDIN**

Disusun dan diajukan oleh

**BAYU FITRAH SYAM PUTERA**

**A21110266**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

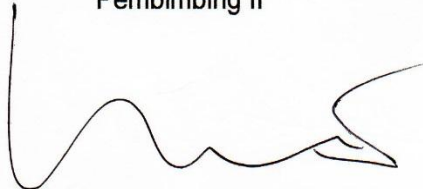
Makassar, 2 Desember 2015

Pembimbing I



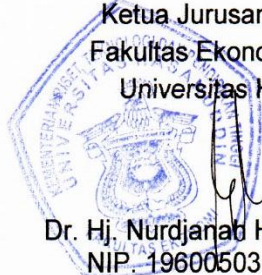
Dr. Idayanti, SE., M.Si  
NIP. 196906271994032002

Pembimbing II



Hendragunawan, SE., M.Si., M.Phil  
NIP. 197407312000121001

Ketua Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr  
NIP. 19600503 198601 2 001

## SKRIPSI

### PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA DOSEN TERHADAP KUALITAS PENGAJARAN PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS HASANUDDIN

Disusun dan diajukan oleh

**BAYU FITRAH SYAM PUTERA**

**A21110266**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
Pada tanggal 2 Desember 2015 dan  
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Idayanti, SE., M.SI	Ketua	1. ....
2.	Hendragunawan, SE., M.Si., M.Phil	Sekretaris	2. ....
3.	Dr. Maat Pono, SE., M.SI	Anggota	3. ....
4.	Dr. Hj. Andi Ratna Sari Dewi, SE., M.Si	Anggota	4. ....
5.	Dr. Musran Munizu, SE., M.Si	Anggota	5. ....

Ketua Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr  
NIP. 19600503 198601 2 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama	:	Bayu Fitrah Syam Putera
NIM	:	A211 10 266
Jurusan	:	Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**“PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA DOSEN  
TERHADAP KUALITAS PENGAJARAN PADA FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS UNIVERSITAS HASANUDDIN”**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 1 Desember 2015

Yang membuat pernyataan,


Bayu Fitrah Syam Putera

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim. Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur atas kehadiran Sang Pemilik Pengetahuan, Cinta Sejati, Dia Yang Awal Sekaligus Akhir, Allah SWT, atas segala limpahan pengetahuan dan cinta yang senantiasa tercurahkan kepada seluruh makhluk-Nya yang acap kali luput dalam menyukuri setiap embus nikmat-Mu. Terima kasih pada-Mu atas tetesan hikmah *nun wal qalami wama yasturuun* (*nun*, demi pena dan apa yang mereka tulis). Ilmu, semangat, dan kemampuan (sedikit) berbagi adalah bagian dari amanah-Mu yang harus penulis syukuri dan amalkan. Demikian juga tetesan hikmah *iqra'* (bacalah!). Dengan membaca, penulis bisa lebih banyak tahu. Dan dengan lebih banyak tahu, penulis bisa berbagi.

Salam dan shalawat juga insya Allah senantiasa ditujukan kepada Sang Pemimpin Para Pemimpin, Sang Pejuang Revolusi Sejati, Sang *Rahmatanlilalamin* Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang berkat perjuangan dan risalah yang disampaikannya, dunia menjadi lebih benderang seperti saat ini, dan juga tidak lupa melantunkan salam dan doa kepada keluarga yang senantiasa menemani beliau dalam tiap tetes perjuangannya dan para sahabat yang tetap konsisten pada jalan kebenaran.

Dengan segenap cinta penulis persembahkan skripsi ini khususnya sebagai wujud bakti dan terima kasih yang tak terkira kepada kedua orang tua Ayahanda Drs. H. Bonay Syam, M.Pd dan Ibunda Hj. Puji Wijayawati, atas kasih sayang yang tak berhenti tercurah dan doa yang tak pernah berhenti dirapalkan untuk anak-anaknya. Untuk saudara penulis Arkadia Nurfitratullah Syam Puteri dan Candrika Puteri Seruni yang telah memberikan dukungan dan keceriaan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis menyadari bahwa terapat banyak kendala yang harus dilalui namun harus dijalani. Dukungan moril serta bimbingan sangat dibutuhkan dalam penyelsaian skripsi ini. Oleh karena itu, berkat bantuan, dukungan dan bimbingan berbagai pihak yang senantiasa membantu penulis sehingga penyusunan skripsi ini bisa terselesaikan. Dengan penuh rasa hormat, penulis dengan tulus menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Ibu Dr. Idayanti, SE., M.Si selaku pembimbing pertama, serta Bapak Hendragunawan, SE., M.Si., M.Phil sebagai pembimbing kedua, yang telah memberikan arahan, bimbingan, ilmu-ilmu serta dukungan yang dahsyat kepada penulis hingga mampu menyelesaikan skripsi.
2. Bapak Dr. Maat Pono, SE., M.Si, Ibu Dr. Hj. Andi Ratna Sari Dewi, SE., M.Si,, dan Bapak Dr. Musran Munizu, SE., M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan nasihat, masukan-masukan bagi perbaikan dalam proses penyelsaian skripsi ini.
3. Bapak Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si selaku penasihat akademik yang tanpa bantuan Beliau dapat dipastikan penulis akan merasa galau tiap semester. Dan juga kepada segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas kebijaksanaan pengetahuannya yang diberikan kepada penulis selama menuntut pendidikan formal di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudddin. Kepada seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah membantu dalam hal administrasi, berkas, dan segala macam tetek bengeknya, terima kasih atas bantuannya meskipun penulis seringkali merasa “dikerjai”, namun penulis berusaha menikmatinya.

4. Basra Rajab, Andy Muklin, Anwar, Aidil Ardiansyah, Indah Kurniati, Ahmad Maulana Putra, Ahmad Syakir, Nursidah, Amanah Utami, Irfan Maulana Bima, Ainul Anugrah Paride, Abdul Haris, Farid Noor, Alique La Passawung dan teman-teman Manajemen angkatan 2010 lainnya, yang bersepakat menamai diri sebagai ETCETERA, yang tidak sempat penulis sebutkan namanya terima kasih atas segala kisah klasik yang akan sangat mengasyikkan untuk dikenang di masa depan.
5. Rahmat Syarif, Henny Nur Pratiwi, Rara Bidja, Novayanti Budiman, An Ras Try Asuti, Afief Sallatu, Selvi Syarif, Dinan Yahya, Usman La Ede, Maula Razak, Zulkifli Fadli Efde, Imran Rosyadi dan seluruh kakanda-kakanda yang lebih dulu masuk dan merasakan nikmatnya berlembaga dan berkeluarga di Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Terima kasih telah membantu dan membentuk penulis.
6. Muhammad Akbar, Muhammad Haris, Syamsuddin M. Bahar, Fheby Queeny, Titi Kurniati, Octarie Pratiwi, Fairuzzia Toyyiba, Rian Sulfian, dan kawan-kawan Pengurus Ikatan Mahasiswa Manajemen periode 2013-2014, terima kasih atas segala ide dan kerja sama yang sangat *emeizing* dan *warbyasa*. Meskipun laporan pertanggungjawaban kita ditolak, yakinlah proses kepengurusan kita lebih dari sekadar penolakan.
7. Astri Dyastiarini, Aiman Yusuf, Iqbal Gunawan, Ahmad Faqhruddin, Fuad Darmawan, Man Azwan, dan seluruh kawan-kawan dalam Lembaga Kemahasiswaan FEB-UH terima kasih atas pengalamannya. Suatu kehormatan bisa bekerja sama dengan Kalian.
8. Ashar, Astrian Nurfian, Catherine Inge Raya, Rizcka Pratiwi, Rizkyanna Utami, Fitrah Ardyaningsih, dan Ayu Syelvia yang telah menghabiskan waktu bersama penulis selama kurang lebih dua bulan lamanya berbaur bersama



masyarakat Desa Sumpang Minangae, Kec. Sibulue, Kab. Bone. Sungguh pengalaman yang sangat mengasyikkan. Terima kasih kepada Pak Ridwan beserta keluarga kecilnya yang telah menampung kami layaknya saudara.

9. Teman bermain dan bercanda Rian Atmabhakti, Furqon, Akbar Rusli, Aswan Pratama, Ikram Febriansyah, Muthia Nuur Ilmi, Taher Rabbani, Iswandy, Fahrur Ahmad, Zulkifly.
10. Paramita Cyntia Dewi beserta surat-suratnya atas segala kekonyolan dan ketidakromantisan yang telah kita ciptakan. Akhirnya penulis mampu merasakan pengalaman sebagaimana yang digambarkan The Adams melalui karyanya yang berjudul “Berwisata” dan “Konservatif”.
11. Cholil Mahmud, Adrian Yunan Faisal, dan Akbar Bagus Sudibyo yang telah menginjeksi berdosis-dosis melankoli dan mengajak ber-folk rock ria. Terima kasih sudah memberikan contoh bagaimana melancarkan protes yang baik, benar, dan tentu saja keren. Semoga penulis masih berkesempatan untuk menyaksikan aksi kalian.

Penulis sadar tulisan ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu kritik dan saran membangun dari pembaca sangat diperlukan demi kesempurnaan tulisan ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Akhir kata semoga jasa, pengorbanan, dan budi Bapak, Ibu, dan Rekan-rekan serta segenap Keluarga mendapat ridho dari Allah SWT.

Makassar, 1 Desember 2015

Bayu Fitrah Syam Putera

## **ABSTRAK**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA DOSEN  
TERHADAP KUALITAS PENGAJARAN PADA FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS UNIVERSITAS HASANUDDIN**

***THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND JOB SATISFACTION OF THE  
LECTURER ON THE QUALITY OF TEACHING IN ECONOMIC AND BUSINESS  
OF HASANUDDIN UNIVERSITY***

Bayu Fitrah Syam Putera  
Idayanti  
Hendragunawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kualitas pengajaran pada salah satu fakultas perguruan tinggi negeri di Makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Sampel penelitian ini adalah dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin sebanyak 30 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebar kuesioner yang kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pengajaran.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kualitas Pengajaran

*This research studies the influence of job stress and job satisfaction of lecturer toward teaching's quality in national university in Makassar. The data used in this research are primary data obtained from the questionnaires. The samples were employees in Hasanuddin University total of 30 peoples. The data was collected with the method of spread out the questionnaires which is then processed using multiple linear regression analysis. The results showed that the variable of job stress and job satisfaction have positive influence and significant toward the quality of teaching.*

Keywords : Job Stress, Job Satisfaction, Quality of teaching

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Kegunaan Penelitian .....	7
1.5 Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II Tinjauan Pustaka .....</b>	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori dan Konsep.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Stres Kerja.....	12
2.1.2.1 Konsep Stres Kerja.....	12
2.1.2.2 Pengertian Stres Kerja.....	13
2.1.2.3 Indikator Stres Kerja.....	16
2.1.2.4 Konsekuensi Stres Kerja.....	19
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	21
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
2.1.3.2 Teori-teori Kepuasan Kerja.....	23
2.1.3.3 Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja.....	28
2.1.3.4 Respon Terhadap Kepuasan Kerja.....	29
2.1.4 Kualitas Pengajaran.....	30
2.1.4.1 Proses Pengajaran di Institusi Perguruan Tinggi	30
2.1.4.2 Kepuasan Mahasiswa di dalam Kelas.....	33

2.2	Penelitian Terdahulu.....	37
2.3	Kerangka Pikir .....	40
2.4	Hipotesis .....	41
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1	Rancangan Penelitian .....	42
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	42
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	43
3.4.1	Jenis Data.....	43
3.4.2	Sumber Data.....	43
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	44
3.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	44
	Variabel Penelitian .....	44
	Definisi Operasional .....	45
3.7	Insrtumen Penelitian .....	48
3.7.1	Uji Validitas .....	48
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	48
3.8	Analisis Data .....	48
3.8.1	Koefisien Determinasi .....	50
3.8.2	Uji Signifikansi Simultan .....	50
3.8.3	Uji Parsial t .....	51
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
4.1	Gambaran Umum Institusi.....	52
4.1.1	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Haanuddin ...	52
4.2	Hasil Analisis .....	53
4.2.1	Deskripsi Variabel dan Perhitungan Skor Variabel.....	54
4.2.1.1	Deskripsi variabel Stres Kerja .....	54
4.2.1.2	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja .....	56
4.2.1.3	Deskripsi variabel Kualitas Pengajaran .....	58
4.2.2	Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	61
4.2.2.1	Pengujian Validitas .....	61
4.2.2.2	Pengujian Reliabilitas .....	62
4.2.3	Uji Asumsi Klasik .....	63
4.2.3.1	Uji Multikolinearitas .....	63

4.2.3.2 Uji Heteroskedastisitas .....	64
4.2.3.3 Uji Normalitas .....	65
4.2.3.4 Uji Autokorelasi .....	67
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	67
4.2.5 Pengujian Hipotesis .....	69
4.2.5.1 Uji Statistik F .....	69
4.2.5.2 Uji Statistik t .....	70
4.2.6 Uji Koefisien Determinasi .....	70
4.3 Pembahasan Penelitian.....	71
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>75</b>
5.1 Simpulan.....	75
5.2 Saran – saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

2.1 Perbandingan TCL dan SCL .....	32
3.1 Definisi Operasional.....	45
3.2 Skala Interval dan Bobot Nilai Jawaban Responden.....	49
4.1 Tanggapan Responden mengenai Stres Kerja.....	55
4.2 Tanggapan Responden mengenai Kepuasan Kerja.....	57
4.3 Tanggapan Rata-rata Per Kelas mengenai Kualitas Pengajaran..	59
4.4 Skor Masing-masing Kelas.....	61
4.5 Hasil Uji Validitas .....	62
4.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	64
4.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	66
4.9 Hasil Uji Autokorelasi.....	68
4.10 Hasil Regresi Linear Berganda .....	69
4.11 Hasil Uji Statistik F .....	70
4.12 Hasil Uji Statistik t .....	61
4.13 Koefisien Determinasi.....	72

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Pikir .....	40
4.1 Sebaran Titik Heteroskedastisitas.....	66
4.2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual .....	57

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Riwayat Hidup.....	82
------------	---------------------------	----

Lampiran 2	Tabulasi Data.....	83
Lampiran 3	Hasil Uji SPSS .....	86



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi menempatkan manusia sebagai elemen yang patut untuk diberikan perhatian lebih dalam rangka mencapai tujuannya. Setiap organisasi baik itu profit maupun nonprofit pasti berupaya untuk mendapatkan atau menjadikan sumber daya manusia yang mereka miliki menjadi lebih baik. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan, karena manusia memiliki karakteristik yang jauh berbeda dengan sumber daya yang lainnya. Manusia mempunyai berbagai aspek psikologis yang teramat besar pengaruhnya terhadap kinerja. Dan tiap individu manusia memiliki aspek psikologis yang berbeda-beda. Berdasarkan hal tersebutlah maka akan sangat fatal akibatnya apabila sebuah organisasi mengabaikan sumber daya manusianya terlebih lagi jika organisasi tersebut adalah sebuah institusi pendidikan tinggi.

Institusi pendidikan tinggi sendiri memiliki peranan yang sentral dalam hal mencetak manusia-manusia yang unggul dan siap bersaing baik itu sebagai cendekia-cendekia muda maupun sebagai tenaga kerja terampil. Dan tentu saja bukan perkara mudah bagi institusi pendidikan tinggi untuk mewujudkan peran sebagai pencetak manusia unggul. Dibutuhkan berbagai sarana dan sumber daya memadai untuk mewujudkannya. Dari berbagai sarana dan sumber daya yang dibutuhkan, tanggung jawab terbesar digenggamkan kepada tangan-tangan para tenaga edukatif atau yang lazimnya disebut dosen. Maka dari itu, hal ini berarti

perhatian utamanya adalah bagaimana upaya peningkatan kualitas pendidikan tinggi melalui peningkatan kinerja tenaga edukatif.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik Indonesia, jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 7,2 juta orang dimana 4,31% dari pengangguran tersebut adalah tamatan universitas. Ini berarti ada sekitar 300 ribu lebih pengangguran di Indonesia menyandang gelar sarjana (Badan Pusat Statistik, 2014)

Data dari BPS ini setidaknya memberikan gambaran kepada kita bahwa ada sesuatu yang kurang di tubuh institusi pendidikan tinggi yang seharusnya mencetak manusia-manusia unggul lagi siap saing. Dan perhatian yang besar patut kita tujukan kepada kualitas pengajaran di institusi pendidikan tinggi yang diserahkan kepada dosen. Apakah selama ini ada hal-hal yang luput dari pandangan kita bersama yang ternyata memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja atau kualitas pengajaran dosen itu sendiri.

Dosen memiliki peranan yang sangat penting sebagai ujung tombak pelaksana keseluruhan proses pengajaran. Karena itulah dalam upaya meningkatkan mutu pada institusi pendidikan tinggi, dosen memegang peranan dan kedudukan kunci dalam keseluruhan proses di institusi pendidikan tinggi. Upaya perbaikan sarana dan prasarana, pembenahan kurikulum, maupun manajemen perguruan tinggi merupakan hal yang penting, namun tanpa didukung oleh perbaikan mutu dan kesejahteraan dosen itu semua tidak berarti apa-apa.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 1989 pasal 27 ayat 3 menjelaskan, tenaga edukatif merupakan tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar yang ada pada pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pada jenjang pendidikan tinggi disebut dosen.

Dosen adalah jabatan fungsional di lingkup institusi pendidikan tinggi. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 2 menjelaskan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmunan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Surat Keputusan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi No. 48/DJ/Kep/1983 juga menyebutkan tugas seorang dosen setara dengan jam seminggu. Beban tugas yang setara dengan 12 sks tersebut disebar ke dalam tugas-tugas sebagai berikut: pendidikan 2-8 sks, penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan 2-6 sks, pengabdian pada masyarakat 1-6 sks, pembinaan civitas akademika 1-4 sks, administrasi dan manajemen 1-3 sks.

Kita mengenal jasa sebagai salah satu produk yang lazim diperjualbelikan selain barang di dalam kehidupan sehari-hari. Hal yang cukup menarik untuk dicermati terkait dengan perbedaan antara barang dan jasa adalah sebuah perusahaan yang bergerak di sektor barang, dalam proses produksinya tentu saja tidak perlu terlalu menitik beratkan aspek psikologi karyawannya ketika memproduksi barang, apalagi bagi perusahaan yang memang lebih banyak menggunakan mesin sebagai komponen utama dalam proses produksinya. Hal ini dikarenakan aspek psikologi karyawan tidak memberikan dampak langsung kepada pelanggan atau konsumen. Hal yang berbeda ketika kondisi tersebut dialamatkan kepada perusahaan yang bergerak di sektor jasa karena konsumen merasakan langsung proses produksi jasa tersebut.

Institusi pendidikan secara sederhana dapat kita samakan dengan perusahaan jasa dengan produk yang ditawarkan berupa pendidikan formal.

Dalam hal ini kualitas pelayanan atau kualitas pengajaran dosen di dalam kelas adalah hal yang mutlak untuk diperhatikan karena inilah yang menjadi senjata utama dari sebuah institusi pendidikan dalam mengoptimalkan pencapaiannya terhadap produk atau pendidikan formal itu sendiri. Dan dalam hal ini ada sangat banyak aspek psikologi yang dapat memengaruhi kualitas pengajaran dosen tersebut.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kondisi psikologis karyawan maupun dosen seperti stres kerja dan kepuasan kerja. Kedua faktor ini adalah faktor yang cukup krusial untuk diperhatikan. Menurut Tuten dan Neidermeyer (2004) dalam Ma *et al.*, (2012: 6) bahwa stres kerja berimplikasi pada penurunan kinerja. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres dapat juga membantu atau fungsional tetapi dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh karyawan tersebut. (Handoko, 1987: 201)

Selain stres kerja, kepuasan kerja juga patut untuk diperhatikan. Robbins (2006:6) menyatakan bahwa karyawan yang puas akan mampu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Hal ini terjadi karena dalam organisasi jasa, kesetiaan dan ketidaksetiaan pelanggan sangat tergantung pada cara karyawan berhubungan dengan pelanggan. Karyawan yang puas tentu akan lebih ramah, ceria, dan responsif. Karyawan yang puas memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri sehingga pelanggan lebih sering menjumpai wajah-wajah

akrab dan menerima layanan yang berpengalaman. Ciri-ciri tersebut akan membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan

Dessler dalam Handoko (2001:197) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan yang puas juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan dalam bekerja akan membuat karyawan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dengan mudah dapat tercapai. Apabila seorang karyawan atau dalam hal ini dosen, merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka sudah pasti akan memberikan dampak langsung di dalam kelas yang akan membuat kualitas pengajaran di dalam kelas menjadi menurun. Hal ini dikarenakan dosen yang tidak puas dengan pekerjaannya tidak akan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada peserta didik. Dan seperti yang kita ketahui pelayanan dosen dalam memberikan pengajarannya akan memengaruhi bagaimana peserta didik menyerap materi-materi yang disajikan.

Maka dari itu diperlukan beberapa usaha untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kualitas pengajaran.

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Kualitas Pengajaran”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja dosen berpengaruh terhadap kualitas pengajaran?
2. Di antara variabel stres kerja dan kepuasan kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kualitas pengajaran?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja dosen terhadap kualitas pengajaran.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan variabel dominan di antara stres kerja dan kepuasan kerja dosen yang memengaruhi kualitas pengajaran.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

- a. Sebagai bahan yang dapat membantu pengembangan teori-teori dalam ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

- b. Sebagai bahan masukan yang bermanfaat kepada tenaga edukatif di lingkup institusi pendidikan tinggi untuk senantiasa meningkatkan kualitas pengajaran.
- c. Sebagai bahan referensi yang bermanfaat untuk peneliti lain yang hendak melakukan penelitian tentang objek yang sama di masa mendatang.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan hasil penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari landasan teori dan konsep, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel serta teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variable penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian dan analisis data.

### **4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi analisis data yang diperoleh dari penelitian. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis statistik yang digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

## **5. BAB V    PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan, saran-saran, serta keterbatasan dari penelitian yang dilakukan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori dan Konsep**

Di sini penulis akan mencoba untuk memberikan uraian dasa-dasar rujukan teori-teori maupun konsep yang terkait dengan pembahasan pada penelitian ini.

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisienn membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2002: 10). Sementara Amstrong (dalam Triton, 2010: 17) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.

Terminologi manajemen sumber daya manusia, terlepas apakah suka ataupun tidak suka, telah dicatat dalam kosa kata manajemen sebagai pengganti untuk manajemen personalia (Amstrong, dalam Triton, 2010: 19).

Adapun beberapa definisi manajemen personalia menurut para ahli:

a. Menurut Edwin B. Flippo :

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

b. Menurut John B. Miner dan Mary Green Miner

Manajemen personalia dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Setelah melihat penjelasan di atas maka dapat disimpulkan dengan jelas bahwa fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dalam teori dan konsep manajemen sumber daya manusia juga dikenal fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

1. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

3. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi

4. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan

dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

#### 5. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan, dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

#### 6. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer

#### 7. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi

#### 8. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

#### 9. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksudkan untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

#### 10. Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

### **2.1.2 Stres Kerja**

#### **2.1.2.1 Konsep Stres Kerja**

Realita yang terjadi dewasa ini memperlihatkan perkembangan yang semakin cepat di seluruh dimensi kehidupan. Semakin beratnya persaingan serta tuntutan hidup yang semakin meningkat dapat menimbulkan stres kerja. Stres merupakan hasil dari interaksi antara tugas pekerjaan dengan individu-individu yang melaksanakan pekerjaan itu. Stres dalam hal ini adalah suatu keadaan yang tidak seimbang dalam diri individu yang bersangkutan. Apakah stres itu bersifat positif atau negatif tergantung pada tingkat toleransi individu yang bersangkutan. Orang memberikan reaksi yang berbeda terhadap situasi yang dari luar nampaknya menyebabkan tuntutan fisik dan psikologis yang sama. Beberapa individu menanggapi secara positif sebagai tambahan motivasi dan tanggung jawab yang untuk menyelesaikan tugas dari setiap pekerjaan. Individu lain bisa saja menanggapinya secara negatif. Sehingga diperlukan penanganan khusus bagi organisasi dalam upaya mengadakan program untuk menangani pekerjaan yang menyebabkan stres.

Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Di dalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti pengertian stres secara umum.

#### **2.1.2.2 Pengertian Stres Kerja**

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan amanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada orang (Sunyoto, 2012: 61).

Menurut Gibson (1987: 207), secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stressor individu dan stressor organisasi, yaitu sebagai berikut:

##### **a. Stressor Individu**

Meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.

##### **b. Stressor Organisasi**

1. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan fentilasi).
2. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Berdasarkan dua faktor (stres kerja yang disebabkan oleh faktor Individu dan faktor Organisasi) mengalami stres yang disebabkan oleh faktor organisasi bisa berupa konflik peran jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki.

Soewondo (dalam Devi S, 2003: 19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinreaksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respond dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definsi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik pada kelompok eksekutif (white collar workers) maupun kelompok pekerja biasa (blue collar workers). Stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional.

Dikalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stress. Baron dan Greenberd (dalam Mardiana 2001:21), mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi di mana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

### **2.1.2.3 Indikator Stres**

Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktivitas, konsumsi alkohol dan obat-obatan berlebihan dan sebagainya.

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mudah mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Indikator stres kerja menurut Cooper (dalam Veithzal & Sagala, 2009: 314) yaitu:

1. Peran dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Pembangkit stres meliputi: konflik peran dan beban kerja.

- a. Konflik peran (*role conflict*)

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya:

1. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki.
    2. Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
    3. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.



4. Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

b. Beban Kerja

Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti untuk merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang tidak jelas meliputi:

1. Ketidakjelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja).
2. Kesamaran tentang tanggung jawab.
3. Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
4. Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
5. Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.

2. Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi:

- a. Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya.
- b. Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.
- c. Penyuluhan karir memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang memengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara karir yang

diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini atau juga tidak ada kejelasan perkembangan karir. Terbatasnya peluang karir tidak akan menimbulkan stres pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi karir.

### 3. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan keterpaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai, antara pekerja dan ketegangan psikologis dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

### 4. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaruan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami.

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan tuntutan tugas mencakup: kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

- a. Tuntutan fisik: kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh fatal terhadap fisik dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (stressor). Suara bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran kita, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis kita. Kondisi demikian memudahkan timbulnya kecelakaan, misalnya tidak mendengar suara-suara peringatan sehingga timbul kecelakaan.
- b. Tuntutan tugas: penelitian menunjukkan bahwa *shift* atau kerja malam merupakan sumber utama dan stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja *shift* malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi atau siang dan dampak dari kerja *shift* malam terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan-gangguan pada perut.

#### **2.1.2.4 Konsekuensi Stres Kerja**

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. Cox (2005:92) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang disusun Cox meliputi:

1. Dampak Subjektif (*Subjective effect*)

Kekhawatiran dan kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucilkan dan merasa kesepian.

2. Dampak Perilaku (*Behavioral effect*)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku impulsif.

3. Dampak Kognitif (*Cognitive effect*)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian atau rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

4. Dampak Fisiologis (*Physiological effect*)

Kecanduan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

5. Dampak Kesehatan (*Health effect*)

Sakit kepala dan migrain, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.

6. Dampak Organisasi (*Organizational effect*)

Produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap organisasi.

Keenam jenis efek stres tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas pada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu adalah bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan di atas.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

Dalam pembahasan ini akan dijelaskan pengertian kepuasan kerja, teori-teori yang berkaitan dengan, maupun faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Dalam beberapa kesempatan istilah kepuasan dan motivasi sering digunakan secara bergantian. Namun sebenarnya ada perbedaan antara keduanya. Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh suatu keadaan sosial (*social frame of reference*)

Sementara itu kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri mungkin memengaruhi kehadirannya pada kerja, dan keinginan untuk ganti pekerjaan juga bisa mempengaruhi kesediaan untuk bekerja. Kesediaan atau motivasi seseorang pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus-menerus, dan yang berorientasi tujuan. Jadi yang disebut pegawai yang bermotivasi adalah pegawai yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan kecil.

Kepuasan kerja menurut As'ad (dalam Sunyoto, 2012: 26) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini memengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya. Menurutnya

penelitian di bidang kepuasan kerja ada tiga macam arah yang dapat dilihat:

1. Adalah usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang memengaruhinya. Dengan mengetahui hal ini orang lalu dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.
2. Adalah usaha untuk bagaimana efek dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerja seperti produktivitas, absentisme, kecelakaan akibat kerja, *labour turn over* dan sebagainya. Dengan mengetahui hal ini orang dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencegah kelakuan-kelakuan yang dapat merugikan.
3. Apakah dalam rangka usaha mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat itu sendiri.

Wexley dan Yukl mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek meliputi: upah/gaji, kondisi kerja, penawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan untuk maju.

Sementara menurut Malayu Hasibuan (2002: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaannya, luar pekerjaannya, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaannya.

Kepuasan kerja dalam pekerjaannya adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaannya dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan

pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaannya akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

#### **2.1.3.2 Teori-teori Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal menurut Wexley dan Yukl yaitu:

##### **1. *Discrepancy Theory***

*Discrepancy Theory* atau teori diskrepensi ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada *discrepancy* antara *should be (expectation needs or value)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan.

Teori diskrepensi menjelaskan bahwa keadilan ditentukan oleh keseimbangan antara apa yang dirasakan seseorang sebagai hal yang seharusnya ia terima dengan apa yang secara nyata ia terima. Jika level *reward* yang secara nyata ia terima sebanding dengan apa yang

diharapkannya, maka ia akan merasa puas. Setiap ketidakseimbangan, atau diskrepensi, antara kedua level *reward* tersebut jelas akan menimbulkan perasaan tidak puas.

Menurut penelitian yang dilakukan Wanous dan Lawer (1972) yang dikutip dari Wexler dan Yukl, menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana diskrepensi itu dirasakannya.

## 2. *Equity Theory*

*Equity Theory* atau teori keadilan dikembangkan oleh Adams pada tahun 1963. Pendahulu teori ini adalah Zalzenik tahun 1958 yang dikutip dari Locke (1969). Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor dan pemerintah dipengaruhi oleh motivasi.

Teori keadilan membantu untuk memahami bagaimana seorang pekerja mencapai kesimpulan bahwa dia sedang diperlakukan secara adil atau tidak adil. Perasaan bahwa seseorang sedang diperlakukan adil merupakan keadaan jiwa yang berasal dari dalam, sebagai hasil dari pertimbangan subyektif tentang apa yang diharapkan dari sebuah pekerjaan dan apa yang diperoleh seseorang secara nyata dari pekerjaan tersebut dibandingkan dengan orang lain yang relevan.

Tuduhan mengenai pilih kasih, tidak wajar, serta perlakuan tidak adil merupakan persoalan utama dalam supervisi, dan karena itu memainkan peran penting yang sangat berarti di dalam menentukan kepuasan kerja seorang pekerja terhadap pekerjaannya.

Ada ungkapan umum, bahwa "*an honest day's work deserves an honest*



*day's pay*”, atau “*an honest day's contribution or input of employee work deserves an equitable return of organizational rewards*”. Dengan kata lain, *input-input* (I) dan *outcome-outcome* (O) harus sama ( $I = O$ ). Dalam teori keadilan, masukan dan keluaran ditunjukkan oleh rasio I/O. Karena keadilan dikalkulasikan secara subyektif, masukan-masukan dapat berupa segala sesuatu yang dibawa oleh pekerja ke dalam organisasi yang bagi *the thinking worker* perlu diberi pengakuan tertentu jika dibandingkan dengan orang lain.

Oleh karena itu masukan-masukan bisa meliputi kecakapan, kedudukan, pendidikan, jenis kerja, kesulitan kerja, kuantitas kerja, dan senioritas. Juga bisa hal-hal yang kurang formal untuk diakui seperti jenis kelamin, umur, dan ras. Nilai keluaran juga mempunyai range yang sama dengan penggajian, peluang di masa depan, promosi, pengakuan, suasana kerja, jadwal kerja yang fleksibel, ataupun otonomi.

### 3. *Two Factor Theory*

Prinsip teori ini bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan merupakan variabel yang kontinu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg tahun 1959. Beliau membagi situasi yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok yakni:

- a) *Satisfiers* atau motivator adalah situasi yang membuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement*.
- b) *Dissatisfier (Hygiene Factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company, policy,*

*and administration, supervision, technical, salary, interpersonal, relation, working condition, job security, and status.*

Menurut teori ini perbaikan *salary* dan kondisi kerja tidak akan mengurangi ketidakpuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan kerja. Selanjutnya Herzberg mengemukakan bahwa yang dapat memacu orang bekerja dengan baik dan bergairah hanyalah kelompok *satisfier*.

Selain dari ketiga teori yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, ada beberapa teori lain yang menjelaskan tentang kepuasan kerja sebagai berikut:

#### 11. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, maka karyawan itu akan merasakan ketidakpuasan.

Adapun teori yang terkait dengan teori ini adalah Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan manusia dapat disusun menurut hierarki, dimana kebutuhan paling atas akan menjadi motivator utama jika kebutuhan tingkat bawahnya sudah terpenuhi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi:

1. Kebutuhan fisik.
2. Kebutuhan keamanan yang diperlukan bagi berlanjutnya pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik dan keamanan psikologis.
3. Hak memiliki dan kebutuhan akan cinta kasih.
4. Kebutuhan-kebutuhan harga diri

5. Kebutuhan akan aktualisasi diri.

Menurut Maslow, kebutuhan yang terpenuhi bukan merupakan faktor motivasi perilaku. Sebaliknya faktor yang tidak terpenuhilah yang paling memengaruhi perilaku seseorang.

12. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

13. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lower. Vroom mengungkapkan bahwa kepuasan merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Selanjutnya Keith Davis menjelaskan bahwa pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Pengharapan merupakan suatu aksi yang berhubungan dengan hasil dari range 0 – 1. Jika pegawai merasa tidak mungkin mendapatkan hasil maka harapannya adalah 0. Jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya bernilai 1. Harapan pegawai secara normal adalah di antara 0 - 1.

**2.1.3.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja**

Ada beberapa faktor atau pendapat yang dikemukakan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yakni:

14. Menurut Harold E. Burt

Tentang faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

- a) Faktor hubungan antarkaryawan; antara lain hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, dan sugesti dari teman kerja
- b) Faktor individual, hubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaan, usia orang dengan pekerjaan, dan jenis kelamin.
- c) Faktor keadaan keluarga karyawan.
- d) Rekreasi, meliputi pendidikan.

15. Menurut Ghiselli dan Brown

Tentang faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yakni:

- a) Kedudukan

Orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang berkedudukan lebih rendah.

- b) Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika ada kenaikan upah, maka ada yang beranggapan sebagai kenaikan pangkat.

- c) Umur

Dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25 tahun sampai dengan 34 tahun dan umur 40 tahun sampai dengan 45 tahun adalah umur yang biasa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya.

- d) Mutu Pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan

yang baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan lebih merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Malayu Hasibuan (2002: 203) adalah sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat-ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

#### **2.1.3.4 Respon Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2003: 42) ada empat cara tenaga kerja mengungkapkan ketidakpuasan, yaitu:

1. Keluar (*Exit*), yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
2. Menyuarakan (*Voice*), yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
3. Kesetiaan (*Loyalty*), yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.
4. Mengabaikan (*Neglect*), yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.

#### **2.1.4 Kualitas Pengajaran**

Sub bab ini akan menjelaskan proses-proses pengajaran yang terjadi di

institusi pendidikan tinggi dan menjelaskan pendekatan yang digunakan oleh penulis untuk mengetahui kualitas pengajaran dosen di dalam kelas.

#### **2.1.4.1 Proses Pengajaran di Institusi Pendidikan Tinggi**

Dalam beberapa tahun terakhir, telah terjadi pergeseran paradigma dalam proses belajar-mengajar di dalam kelas. Dari yang awalnya proses belajar-mengajar yang berpusat pada dosen (*teacher centered learning*) beralih ke sebuah proses yang dewasa ini dianggap sebagai proses yang paling tepat untuk diterapkan di institusi pendidikan tinggi, yaitu metode belajar-mengajar yang berpusat pada mahasiswa (*student centered learning*). Metode ini menjadikan dosen tak ubahnya sebagai seorang fasilitator di dalam kelas, yang berarti tanpa peran aktif dari mahasiswa itu sendiri metode ini akan mengalami kemacetan dalam pelaksanaannya.

Hampir seluruh institusi pendidikan tinggi telah mengamini metode ini. Namun tetap saja di dalam proses kesehariannya masih acap dijumpai beberapa dosen yang masih mendominasi di dalam kelas. Fakta ini tentu saja adalah hal yang lumrah mengingat beberapa dosen masih beranggapan bahwa metode yang paling baik adalah menempatkan posisi peserta didik bukan sebagai subyek.

Pembelajaran adalah proses interaksi antara peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pembelajaran dapat juga diartikan sebagai kegiatan yang terprogram dalam desain *facilitating*, *empowering*, *enabling*, untuk membuat mahasiswa belajar secara aktif, yang menekankan pada sumber belajar (Mutmainah: 2008). Pada tahap awal, pembelajaran bermanfaat sebagai pembuka pintu gerbang kemungkinan untuk menjadi manusia dewasa dan mandiri. Berikutnya pembelajaran memungkinkan seseorang berubah menjadi dari yang awalnya “tidak mampu” menjadi “mampu” atau dari “tidak berdaya” menjadi “sumber daya”.

Berdasarkan hal tersebut maka seorang dosen atau pendidik dituntut untuk memiliki metode pembelajaran yang paling akomodatif dan kondusif untuk mencapai sasaran pendidikan. Beberapa contoh sasaran pembelajaran adalah mendapatkan pengetahuan; mengembangkan konsep; memahami teknik analisis; mendapatkan skill dalam menggunakan konsep dan teknik; mendapatkan skill dalam memahami dan menganalisis masalah; mendapatkan skill dalam mensintesis rencana kegiatan dan implementasi; mengembangkan kemampuan untuk berkomunikasi; mengembangkan kemampuan untuk menjalin hubungan saling percaya; mengembangkan sikap tertentu; mengembangkan kualitas pola pikir; menumbuhkan *judgment* dan *wisdom* (Doodley dan Skinner dalam Handoko: 2005).

Dalam perkembangan dan pengaplikasiannya, metode pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa ini direspon dengan baik oleh berbagai pihak baik itu dari pihak dosen maupun mahasiswa itu sendiri. Hal ini dikarenakan perbedaan yang diberikan juga cukup positif. Seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.1 Perbandingan TCL dan SCL**

	<b><i>Teacher Centered Learning</i></b>	<b><i>Student Centered Learning</i></b>
A	Pengetahuan ditransfer dari dosen ke mahasiswa	Mahasiswa secara aktif mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajarinya
B	Mahasiswa menerima pengetahuan secara pasif	Mahasiswa secara aktif terlibat di dalam mengelola pengetahuan
C	Lebih menekankan pada penguasaan materi	Tidak hanya menekankan pada penguasaan materi tetapi juga dalam mengembangkan karakter mahasiswa
D	Memanfaatkan media tunggal	Memanfaatkan banyak media ( <i>multimedia</i> )
E	Fungsi dosen sebagai pemberi informasi utama dan evaluator	Fungsi dosen sebagai fasilitator dan evaluasi dilakukan bersama dengan mahasiswa.
F	Proses pembelajaran dan penilaian dilakukan secara terpisah	Proses pembelajaran dan penilaian dilakukan saling berkesinambungan dan terintegrasi
G	Menekankan pada jawaban yang benar saja	Penekanan pada proses pengembangan pengetahuan. Kesalahan dinilai dapat menjadi salah satu sumber belajar.

H	Sesuai untuk mengembangkan ilmu dalam satu disiplin saja	Sesuai untuk pengembangan ilmu dengan cara pendekatan interdisipliner
I	Iklim belajar lebih individualis dan kompetitif	Iklim yang dikembangkan lebih bersifat kolaboratif, suportif dan kooperatif
J	Hanya mahasiswa yang dianggap melakukan proses pembelajaran	Mahasiswa dan dosen belajar bersama di dalam mengembangkan pengetahuan, konsep dan keterampilan.
K	Perkuliahan merupakan bagian terbesar dalam proses pembelajaran	Mahasiswa dapat belajar tidak hanya dari perkuliahan saja tetapi dapat menggunakan berbagai cara dan kegiatan
L	Penekanan pada tuntasnya materi pembelajaran	Penekanan pada pencapaian kompetensi peserta didik dan bukan tuntasnya materi.
M	Penekanan pada bagaimana cara dosen melakukan pembelajaran	Penekanan pada bagaimana cara mahasiswa dapat belajar dengan menggunakan berbagai bahan pelajaran, metode interdisipliner, penekanan pada <i>problem based learning</i> dan <i>skill competency</i> .

Sumber: Dirjen Dikti (2004)

Di sisi lain, metode *student centered learning* ini juga menuntut situasi belajar yang kondusif dan efektif di dalam kelas. Karena tanpa situasi yang kondusif dan efektif ini, maka metode ini akan pincang dalam pelaksanaannya. Combs (dalam Mutmainah: 2008) mengatakan bahwa dibutuhkan tiga karakteristik untuk menciptakan situasi pembelajaran yang efektif, yaitu:

1. Atmosfer kondusif untuk mengeksplorasi makna belajar. Peserta harus merasa aman dan diterima. Mereka ingin memahami risiko dan manfaat dari mendapatkan ilmu pengetahuan dan pemahaman baru. Kelas harus kondusif untuk keterlibatan, interaksi, dan sosialisasi, dengan pendekatan yang menyerupai dunia bisnis.
2. Peserta belajar harus selalu diberi kesempatan untuk mencari informasi dan pengalaman baru. Kesempatan ini diberikan dalam bentuk mahasiswa tidak hanya sekadar menerima informasi, tapi mahasiswa didorong untuk mencari informasi.
3. Pemahaman baru harus diperoleh mahasiswa melalui proses *personal discovery*. Metode yang digunakan untuk itu harus sangat individu dan sesuai dengan personal dan gaya belajar mahasiswa yang bersangkutan.



#### 2.1.4.2 Kepuasan Mahasiswa di dalam Kelas

Menurut Elliot dan Healy (dalam Schwartz: 2008) kepuasan mahasiswa adalah sikap jangka pendek yang dihasilkan dari evaluasi terhadap pengalaman dengan layanan pendidikan yang mereka terima. Kepuasan mahasiswa ini bukanlah konsep yang terisolasi, tetapi pada kenyataannya terkait dengan banyak variabel lainnya. Persepsi mahasiswa terhadap nilai dari mata kuliah mereka dan pengalaman pendidikan yang sangat erat terhubung kepada ketekunan, ingatan akan pelajaran, dan keberhasilan mahasiswa. Kepuasan yang tinggi, pada gilirannya mengarah kepada menurunnya tingkat putus sekolah (*drop out*), ketekunan yang tinggi dalam belajar, dan motivasi yang lebih tinggi.

Ada banyak faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan mahasiswa. Aldemir dan Gulcan (dalam Schwartz: 2013) mengelompokkannya menjadi empat faktor utama:

1. Faktor kelembagaan, yang mencakup faktor akademik dan administratif.
2. Faktor ekstrakurikuler, termasuk sosial, budaya, kesehatan, dan kegiatan olahraga, serta transportasi dan tempat tinggal.
3. Harapan mahasiswa, yang berkaitan dengan pilihan studi mahasiswa, serta peluang pekerjaan setelah mereka lulus.
4. Demografi mahasiswa, seperti usia, jenis kelamin, kelompok sosial-ekonomi, dan lain-lain.

Adapun Thomas dan Galambos mengelompokkan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan mahasiswa sedikit berbeda dari Aldemir dan Gulcan:

1. Pengalaman akademik, yang meliputi pengalaman di dalam kelas, kualitas instruksional, dan persepsi tentang pertumbuhan intelektualitas
2. Integrasi sosial, termasuk rasa aman dan rasa memiliki di kampus, serta

keberagaman mahasiswa dan berbagai kegiatan sosial lainnya.

3. Pelayanan dan fasilitas kampus, termasuk ruang kelas, laboratorium komputer, layanan perpustakaan, dan sikap staf akademik terhadap mahasiswa.
4. Pilihan pra-pendaftaran, seperti keakuratan informasi pra-pendaftaran, alasan mahasiswa memilih sekolah yang bersangkutan.

Gibbons (dalam Schwartz: 2013) menyatakan pentingnya menggunakan latihan kerja kelompok untuk melibatkan para mahasiswa untuk menunjukkan pentingnya pengajaran yang efektif untuk meningkatkan kepuasan mahasiswa. Dia menjelaskan pengajaran yang efektif akan mengantarkan mahasiswa merasa menjadi bagian integral dalam dari proses pembelajaran. Gibbons juga mengemukakan *“structure and perceived relevance of the course and the quality of teaching were the strongest predictors of course satisfaction”*

Hal yang hampir senada juga dilontarkan oleh Thomas dan Galambos, mereka menyatakan bahwa pengaruh terbesar dari kepuasan mahasiswa bersumber dari pengalaman akademis yang termasuk di dalamnya pengalaman di dalam kelas, kualitas pengajaran, pertumbuhan intelektual. Dan hal ini sangat terkait dengan reaksi atas interaksi mahasiswa kepada tenaga pengajar di dalam kelas. Dan pernyataan yang paling sering diulang-ulang oleh mahasiswa tentang kepuasan mereka adalah *“faculty who came to class well prepared”*.

Tidak berlebihan jika mengatakan bahwa landasan utama untuk menuju indikator dosen profesional adalah kemampuan kualitas pelayanan kepada mahasiswa. Profesionalitas seorang dosen dimulai dengan pelayanan sebagai syarat utama. Di sinilah sebenarnya nilai profesional yang paling mudah dipraktekkan oleh para pendidik. Seringkali bagi para pendidik mengajar itu hanya sebatas tugas saja dan tidak berbasis kompetensi untuk kepuasan mahasiswa.

Mengajar dalam pendekatan profesional harus diartikan dalam pengertian yang lebih luas yang dapat memuat aspek-aspek profesionalisme yang terkait dengan lingkungan tugasnya. Keberhasilan mahasiswa dalam belajar harus menjadi tanggung jawab mengajar dosen, dengan demikian mengajar akan mengandung unsur pelayanan yang lebih intens, jadi mengajar tidak hanya diartikan sebagai penyampaian materi yang terdapat dalam setiap mata kuliah, melainkan harus mengalami perubahan ke arah yang positif (*change of behavior*). Peningkatan kualitas profesionalisme dosen dapat memberikan dampak positif pada berbagai pihak, khususnya mahasiswa, karena akan memuaskan kebutuhan belajarnya dan merasa dihargai dalam proses perkuliahan.

Dalam rangka mengetahui kualitas pengajaran dosen, penulis merasa bahwa pendekatan metode *SERVQUAL* adalah yang paling tepat. *Servqual* menaksir persepsi konsumen terhadap kualitas sebuah layanan pada sebuah organisasi (profit maupun non-profit). Metode ini dikembangkan oleh Valarie Zeithaml (1988) beserta dua orang kawannya A. Parasuraman dan Leonard L. Berry. Dalam jurnalnya mereka merumuskan dimensi-dimensi dari *Servqual* yang dibagi menjadi lima yaitu, *tangible*, *reliability*, *responsiveness*, *assurance*, dan *empathy*.

1. *Tangibles. Physical facilities, equipment, and appearance of personnel.*
2. *Reliability. Ability to perform the promised service dependably and accurately.*
3. *Responsiveness. Willingness to help customers and provide prompt service.*
4. *Assurance. Knowledge and courtesy of employees and their ability to inspire trust and confidence.*
5. *Empathy. Caring, individualized attention the firm provides its customers.*

(Zeithaml, 1988: 23)

Adapun dimensi-dimensi dari kualitas pelayanan dosen apabila dilihat menggunakan metode *Servqual* dibagi menjadi lima, yaitu:

1. Bentuk Fisik (*Tangible*)

Bentuk fisik yaitu yang ada pada dosen saat melaksanakan proses perkuliahan yang bisa dirasakan serta dapat dilihat langsung oleh mahasiswa.

2. Keandalan (*Reliability*)

Keandalan merupakan kemampuan dosen untuk memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan tepat dan akurat kepada mahasiswa.

3. Daya Tanggap (*Responsiveness*)

Daya tanggap, yaitu respon atau ketepatan tindakan dari dosen dalam membantu mahasiswa sebagai pemakai jasa atau konsumen.

4. Jaminan (*Assurance*)

Jaminan, yaitu bukti tanggung jawab dari dosen kepada mahasiswa dari segi pelayanannya.

5. Empati (*Empathy*)

Empati, yaitu sikap dan perilaku dosen selama berinteraksi dengan mahasiswanya.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nana Diana (2012) yang berjudul: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Singaperbangsa Karawang adalah sedang dan signifikan. Sumbangan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen adalah sebesar 20,3%, sehingga masih terdapat 79,7% sumbangan faktor

lain yang tidak diteliti.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Indrarini (2009) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di Semarang sebesar 44,0%, sedangkan sisanya yang sebesar 56% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Mesiono (2013) yang berjudul Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli, Kab. Deli Serdang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja guru. Dimana stres kerja yang tinggi tidak menunjang peningkatan kinerja. Kemudian terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan kinerja guru, dimana semakin baik kepuasan kerja guru maka semakin baik pula kinerjanya. Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Sarmadi (2013) yang berjudul Analisis pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Jurusan Farmasi Politeknik Kesehatan Kemenkes Palembang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen lebih besar 0,50. Dengan angka sebesar ini menunjukkan adanya hubungan positif dan erat antara variabel kompetensi, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen.
5. Penelitian yang dilakukan Achmad Sudiro (2008) yang berjudul Pengaruh

Timbal-Balik antara Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Keluarga dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja dan Karir Dosen. Hasilnya menunjukkan variabel kepuasan keluarga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, begitupun sebaliknya. Kemudian variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel komitmen kerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

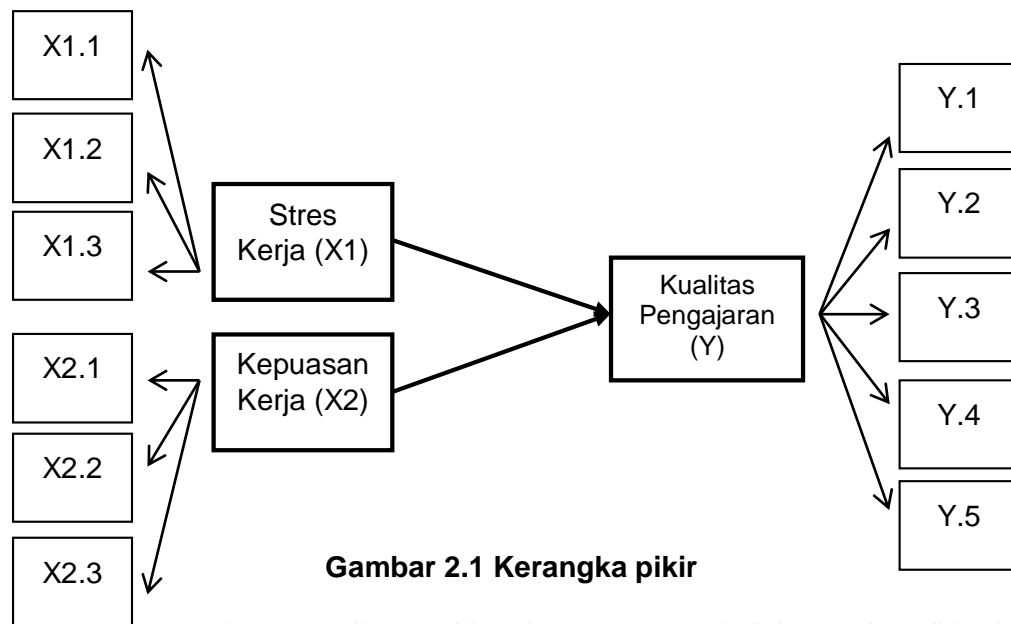
6. Penelitian yang dilakukan oleh Edi Sutrisno (2014) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak. Hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di MAN Demak. Hal ini disebabkan karena kualitas pegawai di MAN Demak memiliki karakteristik dan semangat kerja mereka tinggi. Terbukti dengan angka  $f$  hitung lebih kecil daripada  $f$  tabel.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hamdi (2013) yang berjudul Model Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen Berdasarkan Fuzzy Tahani. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan mahasiswa Politeknik Aceh Selatan Prodi Teknik Informatika ditinjau dari dimensi *tangible* sebagian besar responden (57%) menyatakan puas terhadap semua aspek, dari dimensi *reability* sebagian besar responden (54%) menyatakan puas terhadap semua aspek, dimensi *responsiveness* sebagian besar responden (53%) menyatakan puas terhadap semua aspek, dimensi *assurance* sebagian responden (50%) menyatakan puas terhadap semua aspek, dari dimensi *empathy* sebagian responden (46%) menyatakan puas terhadap semua aspek.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Eko Hertanto (2011) yang berjudul Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan PT. Putera Dharma Industri Pulogadung Jakarta Timur. Hasilnya menunjukkan bahwa stressor, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Kemudian stressor, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepuasan kerja.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Chadek Novi Charisma Dewi (2014) yang berjudul Penaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. Hasilnya adalah ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.
10. Penelitian Darmawati (2010) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja , dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen FKIP UMSU. Hasilnya menunjukkan bahwa jalur yang signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja adalah kepemimpinan transformasional melalui kepuasan kerja. Dengan nilai koefisien jalur pengaruh total sebesar 0,241 yang berarti bahwa secara signifikan mempunyai pengaruh tidak langsung bersifat positif melalui kepuasan kerja sebagai mediator penguat terhadap Dosen FKIP UMSU. Begitu pun pengaruh kepemimpinan transformasional sangat signifikan pengaruhnya terhadap kinerja dosen melalui variabel stres kerja.

### **2.3 Kerangka Pikir**

Adapun kerangka pikir yang dikemukakan dalam pembahasan skripsi ini dapat dikemukakan dalam bentuk skema di bawah ini :



Pada gambar 2.1 di atas kita dapat mengetahui kerangka pikir dari penelitian ini menggunakan dua variabel X dan satu variabel Y. Variabel X adalah stres kerja dan kepuasan kerja, sedangkan variabel Y adalah kualitas pengajaran. Variabel stres kerja terdiri atas tiga indikator yaitu, beban kerja (X1.1), konflik peran (X1.2), dan kenyamanan dalam lingkungan (X1.3). Variabel kepuasan kerja juga terdiri atas tiga indikator yaitu, pekerjaan itu sendiri (X2.1), Gaji atau kompensasi (X2.2), dan hubungan dengan rekan kerja (X2.3). Kemudian pada variabel kualitas pengajaran terdiri atas lima indikator yaitu, *tangibel* (Y.1), *reability* (Y.2), *responsiveness* (Y.3), *assurance* (Y.4), dan *empathy* (Y.5).

## 2.4 Hipotesis

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan di atas maka penulis mengajukan hipotesis:

1. *Diduga stres kerja dan kepuasan kerja dosen berpengaruh terhadap kualitas pengajaran.*



2. *Diduga Kepuasan kerja dosen adalah variabel dominan yang berpengaruh terhadap kualitas pengajaran.*

### **BAB III**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kausalitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih (tanpa) membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variable lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Selanjutnya penelitian kausalitatif digunakan untuk membuktikan hubungan antara sebab dan akibat dari variabel-variabel.

### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Waktu penelitian diperkirakan satu sampai dua bulan.

### 3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2011: 61) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen dan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Menurut Sugiyono (2011: 62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *cluster random sampling*, yaitu metode penarikan sampel dimana populasi dibagi ke dalam kelompok dalam hal ini kelas dan kemudian mengambil secara acak sampel dari tiap kelompok tergantung kriteria yang ditetapkan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel ini, maka akan dipilih jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (error tolerance) = 10% = 0,1

Maka,

Untuk Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang mempunyai 126 dosen pengajar semester ganjil 2015/2016

$$n = N / \{1 + N(e)^2\} = 126 / \{1 + 126(0,1)^2\} = 56$$

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Pada sub bab ini akan dijelaskan tentang jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Jenis data dibagi menjadi dua: kualitatif dan kuantitatif. Sementara sumber data dibagi menjadi data primer dan data sekunder.

#### **3.4.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yakni:

##### **1. Data Kualitatif.**

Data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden mengenai keterangan-keterangan secara tertulis maupun lisan.

##### **2. Data Kuantitatif.**

Data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari perhitungan kuisisioner yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini.

#### **3.4.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu:

##### **a. Data Primer**

Data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari objek penelitian, yaitu menyebarkan secara langsung kuisisioner kepada responden terpilih.

##### **b. Data Sekunder.**

Data yang berupa informasi yang dapat diperoleh dari perusahaan, internet, majalah, koran, dan buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode:

1. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dimana penulis melakukan tanya jawab secara langsung dengan beberapa orang yang terkait untuk memperoleh data yang relevan dengan penelitian ini.

### **3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Pada sub bab ini akan dijelaskan variabel penelitian dan definisi operasional. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Dan pada definisi operasional akan dijelaskan mengenai unsur-unsur penelitian dari kedua jenis variabel tersebut.

#### **3.6.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:3).

##### **1. Variabel Bebas (Independent)**

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2011:4). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stres kerja dan kepuasan Kerja.

##### **2. Variabel Terikat (Dependen)**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011:4). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kualitas pengajaran dosen.

### 3.6.2 Definisi Operasional

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item
1	Stres Kerja (X1)	Stres kerja dapat muncul dari interaksi individu dengan pekerjaannya yang dicirikan dengan perubahan-perubahan di dalam individu tersebut yang mendorongnya dari fungsi normal	a. Beban kerja b. Konflik peran c. Kenyamanan dalam lingkungan	a. Beban kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memahami apa saja yang menjadi tanggung jawab.</li> <li>- Memahami tujuan dari pekerjaan.</li> <li>- Volume pekerjaan yang terlalu tinggi</li> <li>- Waktu yang diberikan kurang memadai untuk mengoptimalkan pekerjaan</li> </ul> b. Konflik peran <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terjadi konflik tanggung jawab dengan rekan kerja</li> <li>- Terjadi konflik dalam tugas yang diberikan dari atasan yang berlainan</li> </ul> c. Kenyamanan dalam lingkungan <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fasilitas yang memadai dalam menunjang pekerjaan.</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sikap kooperatif yang ditunjukkan oleh rekan selingkungan.</li> </ul>
2	Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja yaitu pernyataan emosi yang positif sebagai hasil dari pengakuan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja.	a. Pekerjaan itu sendiri (work it self) b. Gaji (pay) c. Hubungan dengan rekan kerja (co-workers)	a. Pekerjaan itu sendiri <ul style="list-style-type: none"> <li>- Puas dengan informasi dari atasan perihal prestasi kerja</li> <li>- Kebebasan dalam melakukan hal-hal yang dianggap perlu dalam pekerjaan</li> <li>- Menyediakan peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri</li> </ul> b. Gaji <ul style="list-style-type: none"> <li>- Puas dengan gaji</li> </ul> c. Hubungan dengan rekan kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>- Puas dengan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain</li> </ul>
3	Kualitas Pengajaran (Y)	Dalam mengukur kualitas pengajaran dosen, ada beberapa pendekatan atau metode seperti penilaian diri sendiri, penilaian atasan, maupun penilaian kepuasan kelas. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan	a. <i>Tangible</i> b. <i>Reability</i> c. <i>Responsiveness</i> d. <i>Assurance</i> e. <i>Empathy</i>	a. <i>Tangible</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berpakaian rapi dan sopan</li> <li>- Suara yang jelas saat menerangkan</li> <li>- Bahasa yang dapat dipahami dan juga menarik</li> <li>- Metode pembelajaran yang menunjang pemahaman materi</li> </ul> b. <i>Reliability</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hadir dan mengakhiri perkuliahan tepat waktu</li> <li>- Mampu menjelaskan dengan baik</li> </ul>

		kepuasan kelas.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menjelaskan sistem, referensi, aturan, evaluasi dan tugas pada perkuliahan pertama</li> <li>- Memberikan tugas yang sesuai dan umpan balik</li> </ul> <p>c. <i>Responsiveness</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sigap menjawab pertanyaan mahasiswa</li> <li>- Menumbuhkan suasana perkuliahan yang baik</li> <li>- Menumbuhkan minat dan semangat belajar mahasiswa</li> </ul> <p>d. <i>Assurance</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memeriksa dan mengembalikan hasil tugas dan ujian</li> <li>- Memiliki standar penilaian</li> <li>- Mengumumkan nilai ujian tepat waktu</li> </ul> <p>e. <i>Empathy</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memberikan perhatian terhadap kemajuan belajar mahasiswa</li> <li>- Kesiediaan membantu mahasiswa yang mengalami masalah dalam perkuliahan</li> </ul>
--	--	-----------------	--	---

Sumber: Hasil telaah tinjauan pustaka (2015)

### 3.7 Instrumen Penelitian

Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data primer. Peneliti melakukan uji validitas dan uji realibilitas terhadap kuesioner untuk menguji apakah kuesioner tersebut valid dan reliable.

### **3.7.1 Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 1998:60). Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, apabila dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah dengan uji *Pearson Correlation*. Pengujian validitas data dapat diperoleh dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh pada setiap item pertanyaan dengan skor total dari masing-masing konstruk. Apabila koefisien pearson yang diperoleh memiliki signifikansi di bawah level 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid.

### **3.7.2 Uji Realibilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2009:48).

## **3.8 Analisis Data**

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu harus dilakukan pengolahan data. Setelah data dari hasil kuesioner terkumpul selanjutnya memberikan nilai atau *scoring*. Pada penelitian ini *scoring* dilakukan dengan skala *Likert*. Menurut Sugiyono dalam bukunya *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif*



R&D (2011: 93) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan selanjutnya disebut sebagai variable penelitian.

1. Analisis Kualitatif (Deskriptif), Metode ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta yang ada. Metodenya akan dijelaskan sebagai berikut : Hasil pengoperasian variabel disusun dalam bentuk pertanyaan-petanyaan (kuesioner/angket). Dimana stres kerja dan kepuasan kerja (variabel X) dan kualitas pengajaran dosen (variabel Y). Menurut (Sugiyono, 2011: 94) Setiap item dari kuisisioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nlai yang berbeda

**Tabel 3.3**

**Skala Interval dan Bobot Nilai Jawaban Responden**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Selalu (SS)	5
Sering (S)	4
Kadang-kadang (KK)	3
Jarang (J)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiyono (2011)

2. Analisis kuantitatif dengan regresi berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kualitas pengajaran dosen. Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda yaitu:

Di mana:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$Y$  = Kualitas Pengajaran

$a$  = Konstanta (Intercept)

$X_1$  = Stres Kerja

$b_1$  = Koefisien Regresi untuk  $X_1$

$X_2$  = Kepuasan Kerja

$b_2$  = Koefisien regresi untuk  $X_2$

$e$  = Faktor Kesalahan

### **3.8.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai  $R^2$  yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Sebaliknya jika  $R^2$  mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

### **3.8.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Kuncoro (2003:219) menjelaskan bahwa Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Apabila nilai  $F_{hitung} \geq$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka berarti variabel bebasnya

secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama diterima.

### 3.8.3 Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik ini juga berguna untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95 % dan tingkat kesalahan 5 % dengan rumus (Sugiono, 2001:58) sebagai berikut :

$$T_h = \frac{\beta_i}{S_e(\beta_i)}$$

Dimana :

$\beta_i$  = koefisien regresi dari variable i

$S_e(\beta_i)$  = standar eror dari  $\beta_i$

Adapun langkah-langkah yang digunakan untuk uji t adalah :

1. Perumusan hipotesa

$H_0$  : (tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen)

$H_a$  : (ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen)

2. Menentukan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$

3. Kriteria pengujian

- a.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti bahwa secara individual tidak ada pengaruh antara variabel bebas (variabel independen)

dengan variabel terikat (variabel dependen)

- b.  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti secara individual ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Institusi**

Pada gambaran umum Institusi akan disajikan sejarah dan struktur yang menjadi objek peneliti yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

##### **4.1.1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin**

Fakultas ekonomi dan bisnis didirikan pada tanggal 8 Oktober 1948 di Makassar. Pendiariannya merupakan realisasi Surat Keputusan Letnan Jenderal No. 127 tanggal 23 Juli 1947. Keputusan ini merupakan rencana desentralisasi Perguruan Tinggi di Indonesia yang telah diterima sebagai pedoman oleh pemerintah masa itu. Sebagai cikal bakal nya, pada tanggal 1 September 1947, Drs. L.A.H. Enthoven diberi tugas mewujudkan "*leergang van de opleiding van levaren M.O. economie en handelswetenschappen met bepetketbevoegheid*" untuk memenuhi kebutuhan guru-guru ilmu ekonomi dan memegang buku bagi sekolah-sekolah menengah di Indonesia. *Leergang* ini dibuka tanggal 15 Januari 1948

dengan 16 oran mahasiswa. Diasuh oleh dosen Drs. L.A.H. Enthoven sendiri sebagai direktur/dekan.

Pada tanggal 1 Februari 1948, Prof. Dr. J.J. Honrat diangkat sebagai guru besar dalam mata pelajaran ilmu ekonomi, statistik, dan ilmu budaya perekonomian pada *leergang* tersebut. Di samping tugasnya sebagai dekan ia diberi tugas untuk mewujudkan fakultass ekonomi. Demikianlah di sebuah kompleks taman budaya di Baraya yang dibeli pemerintah dari ahli waris Mayor Tionghoa dibangunlah gedung fakultas ekonomi, yang kemudian pada tanggal 8 Oktober 1948 dibuka secara resmi dengan dekan pertama Prof. Dr. J.J. Honrat.

Visi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ekonomi adalah “Menjadi institusi pendidikan ekonomi yang berstandar Internasional pada tahun 2015”. Adapun misi yang diemban sebagai berikut:

1. Mendidik mahasiswa yang bertanggung jawab terhadap bidang keilmuan, sosial dan lingkungan.
2. Mendidik mahasiswa yang tercerahkan, adaptif, produktif, dan mandiri sehingga mampu mengembangkan dan melakukan pemutakhiran ilmu pengetahuan berlandaskan etika dan moral melalui aktivitas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Mengembangkan struktur dan tata kelola kelembagaan, budaya, dan sistem penjaminan akademik yang menunjang iklim akademik yang koheren dan berstandar internasional.
4. Mengembangkan Fakultas Ekonomi sebagai penghasil sumber daya manusia yang ahli dan terampil dalam bidang ekonomi dan bsinis regional di kawasan Indonesia Timur.

#### **4.2 Hasil Analisis**

Pada bagian hasil analisis ini akan disajikan, deskripsi setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, hasil uji validitas dan reliabilitas, sampai pada pengujian hipotesis.

#### 4.2.1 Deskripsi Variabel dan Perhitungan Skor Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2). Sedangkan kualitas pengajaran (Y) adalah variabel dependennya. Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikatornya, dapat dilihat dalam uraian berikut :

##### 4.2.1.1 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel stres kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar. Tanggapan responden terhadap variabel stres kerja, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1  
Tanggapan Responden mengenai Stres Kerja

Tanggapan Responden Mengenai Stress Kerja												
No	Pernyataan	Tanggapan										Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang saya jalankan.					3	10	10	30	17	56,6	46
2.	Saya tahu dengan pasti apa yang diharapkan organisasi dari saya sehubungan dengan posisi yang saya terima.	15	50	13	43,3	2	6,6					47
3.	Saya mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan atasan-atasan saya yang berlainan.					7	23,3	17	56,6	6	20	61

4.	Saya merasakan adanya konflik tanggung jawab yang terjadi antara saya dan rekan kerja.			2	6,6	9	30	14	46,6	5	16,6	68
5.	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.	1	3,33	6	20	11	36,6	7	23,3	5	16,6	81
6.	Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat bagi saya.					8	26,6	16	53,3	6	20	62
7.	Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya karena waktu yang diberikan kurang memadai untuk mengoptimalkan pekerjaan.					10	33,3	13	43,3	7	23,3	63
8.	Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja.	3	10	10	33,3	8	26,6	7	23,3	2	6,6	85
9.	Saya mendapatkan dukungan pelayanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya.	5	16,6	14	46,6	5	16,6	6	20			72
10.	Saya mengalami kesulitan memperoleh bahan-bahan habis pakai (kertas, spidol, bolpoin) yang saya butuhkan dalam pekerjaan saya.			2	6,6	10	33,3	16	53,3	2	6,6	72
Rata-rata												66

Sumber : Data primer, 2015

Berdasarkan tiga indikator (sepuluh item indikator) variabel stres kerja pada tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa nilai skor terendah jawaban responden adalah pada item satu (1) yaitu memahami tanggung jawab dari pekerjaan yang dijalankan, yakni dengan nilai skor 46. Kemudian di bawahnya ada item dua (2) yaitu mengetahui apa yang diharapkan organisasi sehubungan dengan posisi yang diterima, yakni dengan skor 47. Lalu diikuti item tiga (3) yaitu mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan atasan yang berlainan,

yakni dengan skor 61. Sementara skor tertinggi terdapat pada item delapan (8), yaitu, kesulitan memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja yakni dengan skor 85. Kemudian skor tertinggi kedua terdapat pada item lima (5) yaitu, tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan yakni dengan skor 81. Adapun urutan skor dari yang terendah sampai tertinggi adalah 1, 2, 3, 6, 7, 4, 9, 10, 5, 8.

#### 4.2.1.2 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar. Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2  
Tanggapan Responden mengenai Kepuasan Kerja

Tanggapan Responden mengenai Kepuasan Kerja												
No	Pernyataan	Tanggapan										Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Saya puas dengan informasi yang saya terima dari atasan saya berkaitan dengan prestasi kerja saya	6	20	15	50	6	20	2	6,6	1	3,3	113
2.	Saya puas dengan kebebasan untuk melakukan apa yang harus saya lakukan sesuai apa yang saya inginkan dalam menjalankan pekerjaan saya	11	36,6	16	53,3	3	10					128
3.	Saya puas dengan peluang kerja yang diberikan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai akhir	6	20	18	60	4	13,3	2	6,6			118
4.	saya puas dengan beragam aktivitas yang ditawarkan pekerjaan saya	7	23,3	18	60	2	6,6	3	10			119



5.	saya memiliki cukup kebebasan untuk mengerjakan apa yang saya inginkan dalam pekerjaan saya	13	43,3	15	50	1	3,3	1	3,3			130
6.	pekerjaan saya menawarkan cukup peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri	14	46,6	14	46,6	2	6,6					132
7.	Ada cukup kesempatan saya dalam pekerjaan untuk mengetahui bagaimana kemajuan saya selama bekerja	6	20	18	60	4	13,3	2	6,6			118
8.	Saya puas dengan bayaran (gaji) yang saya terima dari pekerjaan saya	8	26,6	13	43,3	6	20	2	6,6	1	3,3	115
9.	Saya puas dengan kesempatan yang diberikan pekerjaan saya untuk berinteraksi dengan orang lain sehubungan dengan pekerjaan	12	40	15	50	3	10					129
Rata-rata												122,44

Sumber : Data primer, 2015

Berdasarkan ketiga indikator (sembilan item indikator) variabel kepuasan kerja pada tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa nilai skor tertinggi jawaban responden adalah item indikator enam (6) dengan pekerjaan menawarkan cukup peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri, yakni dengan skor 132 (sangat tinggi). Kemudian diikuti oleh item lima (5) yaitu memiliki cukup kebebasan untuk mengerjakan apa yang diinginkan dalam pekerjaan, yakni dengan skor 130 (sangat tinggi). Selanjutnya item sembilan (9) yaitu puas dengan kesempatan yang diberikan untuk berinteraksi dengan orang lain sehubungan dengan pekerjaan, yakni dengan skor 129 (sangat tinggi). Untuk skor terendah terdapat pada item satu (1) yaitu puas dengan informasi yang diterima dari atasan berkaitan dengan prestasi kerja, yakni dengan skor 113 (tinggi). Selanjutnya skor terendah kedua terdapat pada item delapan (8) yaitu puas dengan bayaran gaji yang diterima,

yakni dengan skor 115 (tinggi). Adapun urutan skor mulai dari yang tertinggi sampai yang terendah adalah 6, 5, 9, 2, 4, 3, 7, 8, 1,.

#### 4.2.1.3 Deskripsi Variabel Kualitas Pengajaran (Y)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kualitas pengajaran didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3  
Tanggapan Rata-rata Per kelas mengenai Kualitas Pengajaran

Tanggapan Rata-rata Per Kelas Mengenai Kualitas Pengajaran												
No	Pernyataan	Tanggapan										Skor
		SS		S		KK		J		TP		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Dosen berpenampilan menarik dan berpakaian rapi dan sopan	19	63,3	11	36,7							139
2.	Suara dosen yang jelas dalam menjalankan proses perkuliahan	20	66,6	7	23,3	3	10					137
3.	Dosen menggunakan bahasa yang menarik, jelas, dan mudah dipahami	13	43,3	16	53,3	1	3,3					132
4.	Dosen menggunakan metode belajar yang tepat dalam menunjang pemahaman materi kuliah	12	40	16	53,3	2	6,6					130
5.	Dosen hadir dan mengakhiri perkuliahan tepat waktu	7	23,3	16	53,3	6	20	1	3,3			119
6.	Dosen mampu menjelaskan dengan baik	12	40	18	60							132
7.	Dosen menjelaskan sistem perkuliahan, referensi, aturan, dan sistem evaluasi dan tugas pada perkuliahan perdana	4	13,3	18	60	8	26,6					116
8.	Dosen memberikan tugas yang sesuai dan memberikan umpan balik	11	36,6	15	50	4	13,3					127

9.	Kesigapan dosen dalam menjawab setiap pertanyaan dan pernyataan	10	33,3	17	56,6	3	10					127
10.	Dosen menumbuhkan iklim suasana belajar yang nyaman di dalam kelas	10	33,3	20	66,6							130
11.	Dosen menumbuhkan minat dan semangat belajar mahasiswa	7	23,3	20	66,6	3	10					124
12.	Dosen memeriksa dan mengembalikan hasil tugas dan ujian kepada mahasiswa	3	10	17	56,6	10	33,3					113
13.	Dosen memiliki standar penilaian	3	10	23	76,6	4	13,3					119
14.	Dosen mengumumkan hasil/nilai dari tugas dan ujian tepat waktu	1	3,3	9	30	17	56,6	3	10			98
15.	Dosen memberikan perhatian terhadap kemajuan prestasi belajar mahasiswa	1	3,3	14	46,6	12	40	3	10			103
16.	Kesediaan dosen untuk membantu mahasiswa yang mengalami masalah dalam perkuliahan	6	20	13	43,3	9	30	2	6,6			113

Sumber : Data primer, 2015

Berdasarkan keenam belas item indikator variabel kualitas pengajaran pada tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa nilai skor tertinggi jawaban responden adalah item indikator satu (1) dengan berpenampilan menarik dan berpakaian sopan, yakni nilai skor 139 (sangat tinggi). Kemudian selanjutnya item dua (2) yaitu suara yang jelas dalam menjalankan proses perkuliahan, yakni dengan skor 137 (sangat tinggi). Lalu skor tertinggi ketiga terdapat pada item tiga (3) yaitu menggunakan bahasa yang menarik, jelas, dan mudah dipahami, yakni dengan skor 132 (sangat tinggi). Untuk skor terendah terdapat pada item empat belas (14) yaitu mengumumkan hasil/nilai dari tugas/ujian tepat waktu, yakni dengan skor 98 (sedang). Untuk skor terendah kedua terdapat pada item 15 memberikan perhatian terhadap kemajuan prestasi belajar mahasiswa, yakni dengan skor 103 (tinggi).

adapun urutan skor dari yang tertinggi sampai terendah adalah 1, 2, 3, 6, 4, 10, 8, 9, 11, 7, 5, 13, 12, 16, 15, 14.

Adapun sebagai informasi tambahan atas data-data yang diperoleh, peneliti merasa perlu untuk menyajikan data skor kelas yang menurut peneliti akan membantu dalam melihat hasil dari proses belajar-mengajar di dalam kelas.

Tabel 4.4  
Skor Masing-masing Kelas

No.	Dosen	Skor Maksimal	Skor Kelas	Keterangan
1	Dosen FEB 1	80	65	Sangat Tinggi
2	Dosen FEB 2	80	65	Sangat Tinggi
3	Dosen FEB 3	80	64	Tinggi
4	Dosen FEB 4	80	77	Tinggi
5	Dosen FEB 5	80	54	Tinggi
6	Dosen FEB 6	80	69	Sangat Tinggi
7	Dosen FEB 7	80	59	Tinggi
8	Dosen FEB 8	80	61	Tinggi
9	Dosen FEB 9	80	60	Tinggi
10	Dosen FEB 10	80	63	Tinggi
11	Dosen FEB 11	80	70	Sangat Tinggi
12	Dosen FEB 12	80	66	Sangat Tinggi
13	Dosen FEB 13	80	68	Sangat Tinggi
14	Dosen FEB 14	80	69	Sangat Tinggi
15	Dosen FEB 15	80	53	Tinggi
16	Dosen FEB 16	80	68	Sangat Tinggi
17	Dosen FEB 17	80	63	Tinggi
18	Dosen FEB 18	80	61	Tinggi
19	Dosen FEB 19	80	62	Tinggi
20	Dosen FEB 20	80	73	Sangat Tinggi
21	Dosen FEB 21	80	71	Sangat Tinggi
22	Dosen FEB 22	80	69	Sangat Tinggi
23	Dosen FEB 23	80	64	Tinggi
24	Dosen FEB 24	80	67	Sangat Tinggi

25	Dosen FEB 25	80	65	Sangat Tinggi
26	Dosen FEB 26	80	72	Sangat Tinggi
27	Dosen FEB 27	80	65	Sangat Tinggi
28	Dosen FEB 28	80	58	Tinggi
29	Dosen FEB 29	80	63	Tinggi
30	Dosen FEB 30	80	75	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel 4.4 ketiga puluh kelas yang menjadi objek penelitian menunjukkan hasil yang memuaskan, dimana dari ketiga puluh kelas tersebut, yang memiliki tingkat kualitas pengajaran sangat tinggi berjumlah 15 kelas yang berarti setengah dari total keseluruhan. Sedangkan sisanya termasuk dalam kategori tinggi. Skor tertinggi mencapai angka 77 sedangkan yang terendah berada pada angka 53. Adapun skor rata-rata berada pada angka 65,3.

#### 4.2.2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

##### 4.2.2.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini digunakan item pernyataan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila Corrected Item- Total Correlation lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.5  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,372	Valid
	X1.2	0,472	Valid
	X1.3	0,604	Valid
	X1.4	0,326	Valid
	X1.5	0,553	Valid
	X1.6	0,428	Valid
	X1.7	0,597	Valid
	X1.8	0,395	Valid
	X1.9	0,442	Valid
	X1.10	0,338	Valid

Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,66	Valid
	X2.2	0,745	Valid
	X2.3	0,764	Valid
	X2.4	0,739	Valid
	X2.5	0,623	Valid
	X2.6	0,508	Valid
	X2.7	0,709	Valid
	X2.8	0,568	Valid
	X2.9	0,475	Valid
Kualitas Pengajaran (Y)	Y.1	0,381	Valid
	Y.2	0,377	Valid
	Y.3	0,534	Valid
	Y.4	0,363	Valid
	Y.5	0,423	Valid
	Y.6	0,413	Valid
	Y.7	0,419	Valid
	Y.8	0,45	Valid
	Y.9	0,562	Valid
	Y.10	0,543	Valid
	Y.11	0,516	Valid
	Y.12	0,399	Valid
	Y.13	0,449	Valid
	Y.14	0,451	Valid
	Y.15	0,768	Valid
	Y.16	0,481	Valid

Sumber : Data primer, 2015

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan kualitas pengajaran adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan berdasarkan kolom *Corrected Item- Total Correlation* memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,3.

#### 4.2.2.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach, dengan cara membandingkan nilai Alpha dengan standarnya. Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 4.6  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,787	Reliabel
X2	0,884	Reliabel
Y	0,851	Reliabel

Sumber : Data primer, 2015

Jadi bisa disimpulkan bahwa variabel-variabel di atas telah reliable karena keseluruhan variabel memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrument kuesioner dalam penelitian ini.

#### 4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Metode Uji Asumsi Klasik pada penelitian ini akan menggunakan metode Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedasitas, Uji Autokorelasi (*Durbin-Watson*).

##### 4.2.3.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah model regresi linear mengalami multikolinearitas dapat diperiksa dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika suatu variabel independen mempunyai nilai  $VIF < 10$  dan nilai toleransi di bawah 1 maka berarti tidak terjadi multikolinearitas. Penelitian model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.7  
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	x1	,538
	x2	,538

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil nilai VIF dan nilai toleransi dari kedua variabel. Pada variabel Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) nilainya adalah VIF sebesar 1,857 sementara nilai toleransi sebesar 0,538. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel bebas karena nilai toleransi berada di bawah 1 dan nilai VIF jauh di bawah angka 10.

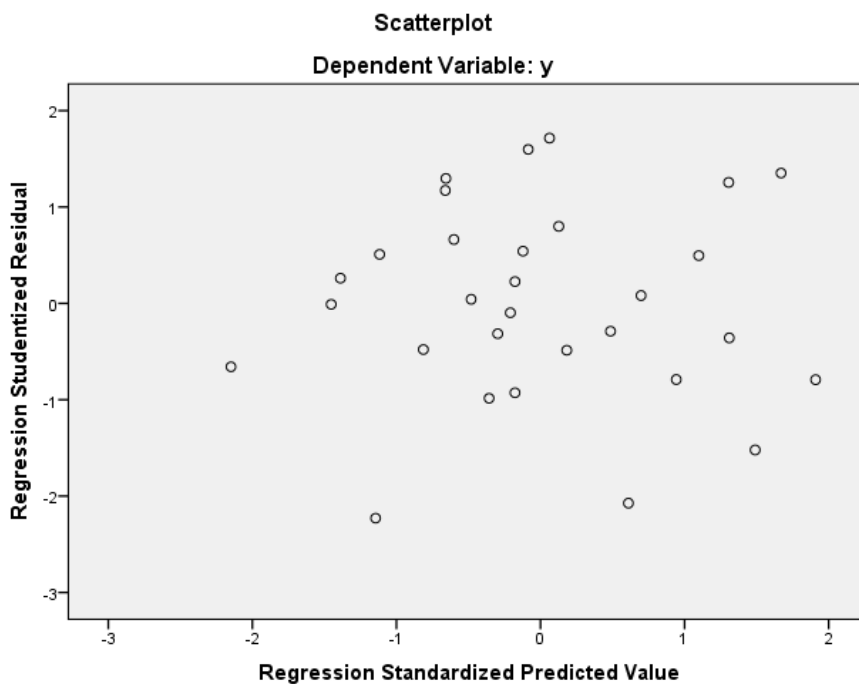
#### 4.2.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika titik-titik pada scatter plot tersebut membentuk pola tertentu yang teratur maka dapat diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian Heteroskedastisitas yang dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut

Gambar 4.1

Sebaran titik Heteroskedastisitas





Berdasarkan scatter plot di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

#### 4.2.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk melihat kenormalan distribusinya. Data yang baik adalah data yang normal dalam pendistribusiannya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya apabila tidak lebih dari 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

Tabel 4.8

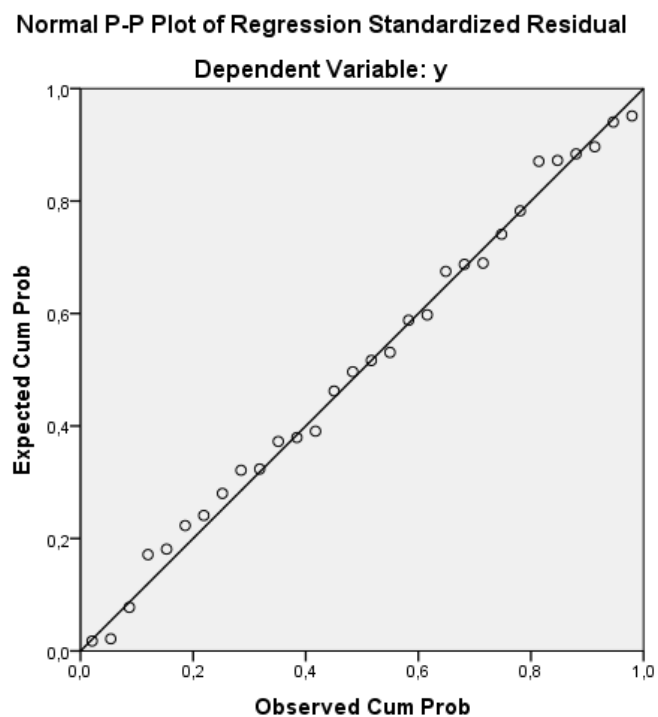
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,55366396
	Absolute	,079
Most Extreme Differences	Positive	,049
	Negative	-,079
Kolmogorov-Smirnov Z		,433

Asymp. Sig. (2-tailed)

,992

a. Test distribution is Normal.

Gambar 4.2  
Uji Normalitas



Berdasarkan hasil uji normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan dengan melihat uji grafik, maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal. Hal ini dapat diketahui dengan melihat

nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,433 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,992. Jika signifikansi nilai Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini juga didukung oleh grafik pada gambar 4.1 di mana data mengikuti garis diagonal.

#### 4.2.3.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $d$  lebih kecil dari  $d_L$  atau lebih besar dari  $(4-d_L)$  maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika  $d$  terletak antara  $d_U$  dan  $(4-d_U)$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi
3. Jika  $d$  terletak antara  $d_L$  dan  $d_U$  atau di antara  $(4-d_U)$  dan  $(4-d_L)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 4.9  
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,891 <sup>a</sup>	,794	,778	2,647	1,841

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai DW hitung sebesar 1,841, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, jumlah sampel ( $n$ ) 30, dan jumlah variabel independen  $2(K=2) = 2.30$  (dapat dilihat pada tabel DW) maka diperoleh nilai  $d_U$  1,567. Nilai DW lebih besar dari batas atas  $d_U$  yakni 1,567 dan kurang dari  $(4-d_U)$   $4-1,567 = 2,433$  dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

#### 4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program computer SPSS 20.

Tabel 4.10  
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.919	7.229		6.075	.000
X1	-.300	.139	-.256	-2.152	.041
X2	.761	.130	.697	5.847	.000

Berdasarkan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 20, maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 43,919 - 0,300X_1 + 0,761X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

1. Koefisien konstanta (b) sebesar 43,919 yang artinya bahwa jika X1 dan X2 dianggap 0 maka variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau konstan maka nilai Y (kualitas pengajaran) adalah sebesar 43,919.
2. Koefisien regresi -0,300 yang diartikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas pengajaran dan apabila variabel stres kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kualitas pengajaran akan meningkat sebesar -0,300 satuan dengan asumsi X2 konstan.

3. Koefisien regresi 0,761 yang diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pengajaran dan apabila variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kualitas pengajaran akan meningkat sebesar 0,761 satuan dengan asumsi  $X_1$  konstan.

#### 4.2.5 Pengujian hipotesis

Metode pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji f, dan uji t.

##### 4.2.5.1 Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11  
Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	727.185	2	363.593	51.910	.000 <sup>b</sup>
Residual	189.115	27	7.004		
Total	916.300	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 51,910 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,354. Dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model

regresi menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pengajaran.

#### 4.2.5.2 Uji Statistik t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kualitas pengajaran).

Tabel 4.12  
Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.
X1	-2,152	2,042	0,041
X2	5,847	2,042	0,000

Sumber : Data primer diolah (2015)

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial :

##### 1. Variabel stres kerja (X1).

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Stres Kerja (X1) terhadap kualitas pengajaran (Y) diperoleh nilai t hitung = -2,152 dengan tingkat signifikansi 0,041. Hal ini berarti variabel stres kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas pengajaran (Y).

##### 2. Variabel kepuasan kerja (X2).

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kualitas pengajaran (Y) diperoleh nilai t hitung = 5,847 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti variabel tingkat kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pengajaran (Y).

#### 4.2.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari 2 (dua) digunakan *Adjusted R Square*, sebagai berikut:

Tabel 4.13  
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 <sup>a</sup>	.794	.778	2.647

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Dari tabel 4. di atas, dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* adalah 0,778. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni *stres kerja* ( $X_1$ ) dan *kepuasan kerja* ( $X_2$ ) mempunyai kontribusi secara bersama- sama sebesar 77,8% terhadap variabel terikat (Y) yakni kualitas pengajaran. Sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

#### 4.3 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat dilihat hasil pengujian variabel stres kerja dan kepuasan kerja dosen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pengajaran dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Hal ini berarti hipotesis dapat diterima, karena stres kerja

dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas pengajaran.

Untuk menghasilkan kualitas pengajaran yang maksimal ada banyak faktor yang berpengaruh, diantaranya adalah stres kerja dan kepuasan kerja yang telah diuji memiliki pengaruh sebesar 77,8%. Sebagai mana yang telah dibahas sebelumnya, stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologi dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Danang Sunyoto, 2012: 16). Terjadinya stres kerja lebih dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek –aspek pekerjaannya yang dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Sedangkan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Malayu Hasibuan 2002: 202).

Dari data yang telah didapatkan, peneliti dapat mengetahui bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin berada pada skor range yang baik (tingkat stres kerja rendah) dengan skor rata-rata 66. Adapun skor range tertinggi berada pada aspek memperoleh peralatan kantor yang memadai. Kemudian diikuti oleh aspek waktu yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan. Beberapa responden menyarankan untuk memperbaiki sistem pembagian kelas yang lebih baik agar dosen bisa mengatur waktunya sendiri agar mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan hasil yang optimal. Juga mempersiapkan peralatan kantor yang memadai dan bahan-bahan habis pakai yang dirasa kurang di dalam kelas. Karena apabila bahan-bahan tersebut sulit didapatkan maka akan menghambat proses perkuliahan.



Sementara pada variabel kepuasan kerja, menurut data yang dikumpulkan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin berada pada level baik (tinggi) dengan skor rata-rata 122,44. Pada aspek pekerjaan yang menawarkan cukup peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri mendapatkan skor tertinggi 132 (sangat tinggi). Hal ini tentu saja harus dipertahankan oleh pihak manajemen fakultas karena seperti yang kita ketahui bersama setiap dosen pasti memiliki konsep dan metode tersendiri dalam menjalankan proses perkuliahan dan sudah semestinya diberi ruang untuk mengaplikasikan konsep dan metode yang dirasa paling cocok.

Sementara pada aspek puas dengan informasi yang diterima dari atasan berkaitan dengan prestasi kerja mendapatkan skor terendah 113. Meskipun secara range berada pada kategori tinggi namun beberapa responden mengeluhkan kurangnya informasi yang diterima dari atasan mengenai seberapa baik prestasi kerjanya. Hal ini tentu saja menjadi hal yang beresiko karena dosen tidak mampu melakukan koreksi terhadap proses perkuliahan yang dijalankannya. Apabila atasan secara rutin memberikan laporan hasil/prestasi kerja tentu akan sangat membantu dosen dalam menambal kekurangan ataupun mempertahankan kelebihan proses perkuliahannya.

Berdasarkan data dan hasil penelitian, variabel dependen yaitu kualitas pengajaran dapat diketahui bahwa kualitas pengajaran dosen pada fakultas ekonomi dan bisnis universitas hasanuddi berada pada skor range tinggi. Hal ini bisa dilihat dari skor rata-rata sebesar 122,4. Pada aspek mengumumkan hasil/nilai dari tugas/ujian tepat waktu menjadi sorotan karena mendapatkan skor 98 yang berarti sedang. Sedangkan pada aspek memberikan perhatian terhadap

kemajuan prestasi belajar mahasiswa mendapatkan skor 103. Hal ini tentu saja harus ditingkatkan karena seperti yang kita ketahui bersama bahwa dengan memberikan perhatian kepada prestasi belajar mahasiswa tentu saja akan sangat membantu mahasiswa dalam menyikapi hasil belajarnya. Mahasiswa akan menjadi lebih bergairah dalam belajar karena merasa diperhatikan oleh sang dosen. Apalagi bila dosen menggunakan pendekatan preventif yang berarti apabila sudah melihat gejala-gejala yang mengarah pada hal-hal yang buruk berkaitan dengan prestasi belajar mahasiswa dosen dengan sigap mendiskusikannya dengan mahasiswa guna mencari jalan agar mahasiswa tersebut dapat kembali ke jalur yang tepat.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan tentang stres kerja, kepuasan kerja, dan kualitas pengajaran dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kualitas pengajaran dihasilkan persamaan:  
 **$Y = 43,919 - 0,300X_1 + 0,761X_2$**  berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas pengajaran diterima. Nilai  $R^2 = 0,778$ , berarti bahwa kontribusi stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kualitas pengajaran adalah sebesar 77,8%, sedangkan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Jadi semakin rendah stres kerja dosen maka semakin tinggi kualitas pengajaran dan semakin tinggi kepuasan kerja dosen maka akan semakin tinggi pula kualitas pengajarannya. Demikian pula sebaliknya.
2. Berdasarkan hasil uji statistik t pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kualitas pengajaran menghasilkan nilai t Tabel = 2,042. Adapun nilai t Hitung variabel stres kerja menghasilkan nilai -2,152 dengan signifikansi 0,041. Sementara nilai t Hitung variabel kepuasan kerja

menghasilkan nilai 5,847 dengan signifikansi 0,000. Berarti hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih signifikan dari pada variabel stres kerja. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi variabel stres kerja yang lebih besar (semakin besar semakin tidak signifikan).

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa; terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja dan kualitas pengajaran. sementara pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kualitas pengajaran dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, maka dalam hal ini dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kualitas pengajaran yang tinggi, dosen perlu dorongan dengan meningkatkan mutu stres kerja (menekan tingkat stres kerja) terutama di wilayah perbaikan dalam penyusunan jadwal kuliah dan dukungan pelayanan seperti kemudahan memperoleh bahan-bahan habis pakai. Karena hasil penelitian aspek kurangnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dan kenyamanan lingkungan ternyata yang paling tinggi meningkatkan stres kerja. Untuk hal tersebut institusi hendaknya memberikan pelayanan yang baik agar bisa menekan tingkat stres kerja dosen. Di samping itu aspek beban kerja dan konflik peran juga tidak boleh dikesampingkan dan harus terus dijaga agar tetap stabil demi meningkatnya mutu kualitas pengajaran.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen agar mencapai kualitas pengajaran yang optimal perlu dilakukan diantaranya dengan menjaga semua hak-hak dosen diberikan dengan baik dan tepat waktu, meningkatkan gaji secara berkala di institusi sangat diharapkan oleh dosen sebagai wujud dihargainya etos kerja, juga selalu menjaga hubungan yang baik antar sesama dosen dengan mengadakan pertemuan-pertemuan non formal agar hubungan selalu terjaga dengan baik.
3. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data untuk melakukan penelitian sejenis tentang faktor-faktor lain yang memengaruhi kualitas pengajaran dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Yossi Tri. 2005. *Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pasar Kota Semarang*. Skripsi S 1. Fakultas Psikologi UNIKA Soegijapranata. Semarang. Tidak Dipublikasikan.
- Arikunto, Suharsimi, (1990), *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daft, Richard L.. 2007. *Management-manajemen. Edisi Keenam Buku 1*. Jakarta : Salemba Empat
- Darmawati. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen FKIP UMSU*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan : Medan
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Hamdi, Nurul. *Model Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen berdasarkan Fuzzy Tahani*. Universitas Sumatera Utara : Medan
- Handoko, Hani. 2005. *Metode Kasus dalam Pengajaran (Manajemen), Makalah Disampaikan pada Lokakarya Peningkatan Kemampuan Penyusunan dan Penerapan Kasus untuk Pengajaran*. Semarang
- Hertanto, Eko. 2011. *Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Putera Dharma Industri pulogadung Jakarta Timur*. Jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan "Veteran" : Yogyakarta
- Indrarini. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Dosen Akademi Swasta di kota Semarang*. Program Pasca Sarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang : Semarang

- Malayu, Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafr. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mardiana T. 2001. Studi Empiris Stressor terhadap Kinerja. *Jurnal Siasat Bisnis (JSB)*. Vol.II, No.6.
- Mondy, R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta : Erlangga
- PB, Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Jakarta : ORYZA
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizations Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbin, Stephen P, dan Timothy A.Judge.2006. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta
- Schwartz, Michelle. 2013. *Predictors of Students Satisfaction*. Toronto : The Learning and Teaching Office
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama Cetakan Keenam Belas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sudiro, Achmad. *Pengaruh Timbal-Balik Antara Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Keluarga dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terhadap prestasi Kerja dan Karier Dosen*. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya : Malang
- Sugiyono. 2006, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta..
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Soewondo, Soesmalijah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : CAPS
- Supriyono, Achmad Sani. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UIN Maliki Press

Sutrisno, Edi. 2014. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak*. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam negeri Sunan Kalijaga : Yogyakarta

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama Cetakan Kedua*. Jakarta : Kencana

Thomas, Emily H., Galambos, Nora. 2002. *What Satisfied Students? Mining Student-Opinion Data with Regression and Decision-Tree Analysis*. Toronto : ERIC

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Mandar Maju

Werther, William B. dan Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management. International Edition*. USA : Mc Graw-Hill, Inc

Zeithaml, Valarie A., A. Parasuraman, dan Leonadr L. Berry. 1988. *SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality*. UK : Cambridge

[www.bps.go.id/](http://www.bps.go.id/)

[www.dikti.go.id/](http://www.dikti.go.id/)

[www.dikti.kemdikbud.go.id](http://www.dikti.kemdikbud.go.id)

[www.spssindonesia.com](http://www.spssindonesia.com)

# LAMPIRAN



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

NAMA : BAYU FITRAH SYAM PUTERA  
TEMPAT, TANGGAL LAHIR : UJUNG PANDANG, 21 AGUSTUS 1992  
ALAMAT : JL. LASULORO RAYA NO.32 P. ANTANG,  
MAKASSAR  
JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI  
AGAMA : ISLAM  
TELEPON : 085-299-271-819  
E-mail : [bayufitrahsyam@rocketmail.com](mailto:bayufitrahsyam@rocketmail.com)  
[bayufsyam@gmail.com](mailto:bayufsyam@gmail.com)

### LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

➤ Pendidikan Formal

- |                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| 1. Tahun 1998-2004 | : SD INPRES PERUMNAS ANTANG II |
| 2. Tahun 2004-2007 | : SMP NEGERI 6 MAKASSAR        |
| 3. Tahun 2007-2010 | : SMA NEGERI 5 MAKASSAR        |

### RIWAYAT ORGANISASI

- |                              |                                       |
|------------------------------|---------------------------------------|
| 1. Tahun 2007-2008           | : Pramuka SMA Negeri 5 Makassar       |
| 2. Tahun 2012-2014<br>FEB-UH | : Pengurus Ikatan Mahasiswa Manajemen |
| 3. Tahun 2014-2015           | : MAPERWA FEB-UH                      |

Demikian daftar riwayat hidup ini Saya buat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipertanggungjawabkan.

Makassar, 1 Desember 2015

**BAYU FITRAH SYAM PUTERA**

## Tabulasi Data

X1	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	31
	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	23
	1	1	3	2	4	2	3	2	4	3	25
	1	1	1	1	3	1	1	3	2	1	15
	2	3	2	3	4	2	3	3	4	3	29
	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	16
	1	2	2	4	4	3	2	4	4	2	28
	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	26
	2	2	2	2	4	2	2	3	4	3	26
	1	1	3	2	3	2	3	2	2	4	23
	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	19
	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	17
	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	23
	1	2	3	3	3	2	2	4	2	2	24
	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28
	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	17
	1	2	2	3	5	1	3	4	2	2	25
	2	1	2	2	4	2	2	5	2	4	26
	1	1	3	3	2	2	2	4	2	3	23
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	21
	1	2	1	2	1	3	1	2	2	3	18
	1	1	2	2	2	1	3	5	2	2	21
	1	2	2	4	1	1	2	1	1	2	17
	2	2	3	3	4	3	3	2	1	3	26
	1	1	2	1	3	2	3	4	4	1	22
	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	17
	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	24
	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	20
	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	16

X2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
	3	4	4	4	4	4	2	4	5	34
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
	1	4	4	4	4	4	3	4	4	32
	4	4	4	4	5	5	4	4	5	39

4	4	2	2	4	4	4	2	4	30
3	3	2	2	5	5	4	3	4	31
3	4	3	4	4	4	4	3	4	33
4	4	4	4	3	4	3	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	3	4	4	3	34
4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
3	4	4	4	4	5	4	4	5	37
2	3	3	3	2	3	3	3	3	25
4	5	5	5	5	4	4	5	4	41
3	5	4	4	5	5	4	1	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	5	4	2	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	4	4	4	4	5	4	3	4	35
5	5	4	5	4	4	4	4	3	38
4	3	3	3	5	5	3	3	5	34
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	4	3	2	4	4	2	3	4	28
4	5	4	4	5	5	4	5	4	40
5	5	4	4	5	5	5	5	5	43

Y	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	65
	5	5	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	65
	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	64
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	77
	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	54
	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	69
	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	59
	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	3	2	61
	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	60
	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	2	3	3	63
	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	70
	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	66
	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	4	3	3	4	5	68
	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	69
	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	53

5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	68
4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	63
5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	61
4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	62
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	73
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	71
4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	69
5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	64
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	67
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	72
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	65
4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	58
5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	63
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	75

# Hasil Uji SPSS

## Regression

[DataSet0]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
y	65,30	5,621	30
x1	21,90	4,802	30
x2	36,73	5,146	30

**Correlations**

		y	x1	x2
Pearson Correlation	y	1,000	-,730	,871
	x1	-,730	1,000	-,679
	x2	,871	-,679	1,000
Sig. (1-tailed)	y	.	,000	,000
	x1	,000	.	,000
	x2	,000	,000	.
N	y	30	30	30
	x1	30	30	30
	x2	30	30	30

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,891 <sup>a</sup>	,794	,778	2,647	,794	51,910	2	27	,000	1,841

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	727,185	2	363,593	51,910	,000 <sup>b</sup>
	Residual	189,115	27	7,004		
	Total	916,300	29			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,919	7,229		6,075	,000
	x1	-,300	,139	-,256	-2,152	,041
	x2	,761	,130	,697	5,847	,000

a. Dependent Variable: y

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	54,54	74,86	65,30	5,008	30
Std. Predicted Value	-2,149	1,909	,000	1,000	30
Standard Error of Predicted Value	,496	1,300	,804	,236	30
Adjusted Predicted Value	54,97	75,36	65,30	5,018	30
Residual	-5,568	4,388	,000	2,554	30
Std. Residual	-2,104	1,658	,000	,965	30
Stud. Residual	-2,229	1,715	,000	1,014	30
Deleted Residual	-6,250	4,695	,000	2,828	30
Stud. Deleted Residual	-2,421	1,783	-,006	1,050	30
Mahal. Distance	,053	6,025	1,933	1,711	30
Cook's Distance	,000	,203	,036	,051	30
Centered Leverage Value	,002	,208	,067	,059	30

a. Dependent Variable: y

## Charts

